

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Postavení žen na trhu práce v rozvojových a vyspělých zemích
Women's Empowerment in the Labour Market in Developing and Advanced Countries

Student: Silvia Rizikyová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lenka Filipová, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Silvia Rizikyová**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: Postavení žen na trhu práce v rozvojových a vyspělých zemích
Women's Empowerment in the Labour Market in Developing and
Advanced Countries

Jazyk vypracování: slovenština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty postavení žen na trhu práce
3. Politiky zaměřené na zlepšení postavení žen na trhu práce
4. Ženy na trhu práce v rozvojových zemích a zemích OECD
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BERTRAND, M. New perspectives on gender. In: Ashenfelter, O., Card, D.: *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b. Amsterdam: Elsevier Ltd., 2010. ISBN 978-0-444-53452-1.

BLAU, F., M. FERBER, A. WONKLER. *The Economics of Women, Men and Work*. 6th Ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2009. ISBN 978-0132992817

TEMBON, Mercy and Lucia FORT. *Girl's education in the 21st century: gender equality, empowerment, and economic growth*. Washington DC: World Bank, 2008. ISBN 978-0-8213-7474-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lenka Filipová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že celou bakalářskou práci, včetně příloh jsem vypracovala samostatně, s použitím uvedené literatury.

V Ostravě dne: 6.5.2016


.....
Silvia Rizikyová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat mé vedoucí bakalářské práce Ing. Lence Filipové, PhD. za její ochotu, poskytnuté materiály, cenné rady a volný čas, který mi venovala během zpracování celé práce.

Obsah

1. Úvod	4
2. Teoretické aspekty postavenia žien na trhu práce	6
2.1 Historický a kultúrny vývoj postavenia žien	6
2.2 Význam pojmu gender a jeho východiská.....	8
2.3 Ženy ako zdroj ekonomického rastu.....	9
2.4 Ženy na trhu práce	10
2.4.1 Segregácia na trhu práce	11
2.4.2 Mzdové nerovnosti na trhu práce.....	13
2.4.3 Gender a vzdelanie.....	14
3. Politiky zamerané na zlepšenie postavenia žien na trhu práce	16
3.1 Charakteristika mikrofinancií	16
3.1.1 Historický vývoj mikrofinancovania	17
3.1.2 Prečo práve ženy	18
3.1.3 Medzinárodná organizácia práce	19
3.2 Svetová banka.....	20
3.3 Organizácia spojených národov.....	21
3.3.1 Rozvojové ciele tisícročia	22
3.3.2 Agenda pre udržateľný rozvoj 2030	24
3.4 UNESCO	25
3.5 Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj	26
4. Ženy na trhu práce v rozvojových krajinách a v krajinách OECD	28
4.1 Ekonomická participácia žien na trhu práce.....	28
4.2 Úroveň vzdelania.....	35
4.3 Iné sociálne faktory	38
4.4 Zhrnutie	41
5. Záver.....	42
Zoznam literatúry	44
Zoznam skratiek.....	51
Prehlásenie o výsledku využitia bakalárskej práce	
Zoznam príloh	
Prílohy	

1. Úvod

Postavenie žien na trhu práce je stále veľmi aktuálna téma. Ženy na trhu práce nemajú rovnaké postavenie ako muži. Účasť na trhu práce je nutnou podmienkou ich sebarealizácie v spoločnosti ale aj v osobnom živote. Role ženy a muža nebola vždy na rovnakej úrovni. Stále je veľmi dôležité vyvíjať značné úsilie k tomu, aby bola dosiahnutá rovnosť na trhu práce medzi mužmi a ženami a aby bolo zaručené, že práca žien a mužov bude spravodlivo ohodnotená.

Práca sa zaoberá porovnaním postavenia žien na trhu práce v rozvojových a vyspelých krajinách. Cieľom práce je zhodnotiť postavenie žien na trhu práce v sledovaných regiónoch na základe vybraných ukazovateľov. Je potrebné uvedomiť si, že ženy tvoria polovicu ľudskej populácie. Ak nebude využitý ich pracovný potenciál, je veľmi pravdepodobné, že dôjde k zníženiu efektivity trhu práce a tak aj spomaleniu ekonomického rastu v danej krajine.

V tejto práci sme porovnávali jednotlivé regióny rozvojových a vyspelých krajinách. Na základe vybraných ukazovateľov sme previedli komparáciu a následne sme zhodnotili aké je postavenie žien na trhu práce v jednotlivých regiónoch. Pre porovnanie sme použili dáta zo zdrojov Svetovej banky, Medzinárodnej organizácie práce, Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj a z inštitúcií UNESCO a UNDP.

Práca je rozdelená na tri časti. V prvej teoretickej časti sa zaoberáme teoretickými aspektami postavenia žien na trhu práce. V tejto časti je najprv priblížený historický a kultúrny vývoj postavenia žien. Neskôr je objasnený pojem gender a je vysvetlené, prečo sú ženy dôležitým zdrojom ekonomického rastu. Nakoniec je bližšie popísané postavenie žien na trhu práce a ďalej sú charakterizované faktory, ktoré ovplyvňujú postavenie žien na trhu práce. Jedným z faktorov je segregácia na trhu práce, ktorá približuje rozdielne zaradenie žien a mužov do pracovných odvetví, ďalej je popísaná problematika mzdovej nerovnosti a na záver je vysvetlená problematika vzdelania a rozdiely vo vzdelaní. V druhej časti práce sú zobrazené jednotlivé politiky, ktoré sú zamerané na zlepšenie postavenie žien na trhu práce. Na začiatku je popísaná politika mikrofinancií, jej historický vývoj a je vysvetlené, prečo sú mikrofinancie poskytované najčastejšie ženám. Neskôr sú zobrazené jednotlivé svetové organizácie a inštitúcie, ktoré sa zapájajú do jednotlivých projektov zamerané práve na ženy a ich zlepšenie postavenia na trhu práce. Najčastejšie poskytujú pomoc finančnú alebo prostredníctvom programov. V poslednej časti je pozornosť venovaná jednotlivým ukazovateľom z oblasti zamestnanosti, úrovni vzdelania a iných sociálnych faktorov, ktoré ovplyvňujú postavenie žien

na trhu práce. Na základe ukazovateľov je vykonaná komparácia vybraných regiónov a následne zhrnutie situácie v jednotlivých regiónoch.

2. Teoretické aspekty postavenia žien na trhu práce

V tejto kapitole sa budeme zaoberať teoretickými aspektami postavenia žien na trhu práce. Najprv sa budeme zaoberať charakteristikou historického vývoja postavenia žien. Spomenieme aj kultúrny vývoj postavenia žien a uvedieme aké je postavenie žien vo významných svetových náboženstvách. Následne si vysvetlíme pojem gender a predstavíme vybrané teórie ekonomického rastu. Ďalej sa budeme zaoberať vysvetlením prečo sú ženy dôležité pre ekonomický rast. Nakoniec si priblížime aké je postavenie žien na trhu práce vo všeobecnosti, vysvetlíme si segregáciu na trhu práce, taktiež aj mzdovú nerovnosť a v závere kapitoly si zobrazíme oblasť vzdelania, ktorá je taktiež dôležitá pre uplatnenie na trhu práce.

2.1 Historický a kultúrny vývoj postavenia žien

Ženy vždy historicky a kultúrne zaznamenávali rozdielne postavenie v spoločnosti. Muži boli vždy považovaní v spoločnosti za rozhodujúcu ekonomickú a politickú silu, zatiaľ čo ženy sa venovali skôr iným aktivitám, akými sú vytváranie sociálneho zázemia a výchova detí. V tejto súvislosti boli mužom automaticky pripisované vlastnosti, ktoré boli odvodené od ich tzv. povahy bojovníka a lovca a ženám rysy spojované s materstvom a láskavou starostlivosťou (Krížková a Pavlica, 2004). Neumann (1999) tvrdí, že už od počiatku ľudstva existovala iba pohlavná diferenciácia tzv. medzipohlavná deľba práce. Muž ako lovec a bojovník obstarával predovšetkým živočíšnu potravu, žena zbierala rastlinnú potravu a starala sa hlavne o deti. Neskôr nastala diferenciácia mužov, ktorá sa začali rozdeľovať do rôznych oborov činností. Tak postupne začali vznikať poľnohospodári, rybári, lovci, remeselníci a obchodníci a rôzne ďalšie povolania, ktoré sa s rastúcou kultúrou zachovali až dodnes. Ženy však zotrvali stále v nediferencovaných činnostiach a to u domácej práce.

Z histórie je tiež známe, že matriarchálne usporiadanie, založené na dominantnom postavení žien v spoločnosti, ktoré určuje ženu ako hlavu rodiny, často predchádzalo patriarchálnemu¹ usporiadaniu. V niektorých oblastiach sveta sa s matriarchátom môžeme stretnúť ešte dnes, napríklad južný Pacifik, stredná Afrika a niektoré severoamerické indiánske kmene (Krížková a Pavlica, 2004).

S historickým vývojom úzko súvisia taktiež kultúrne aspekty postavenia žien, ktoré sú významne ovplyvnené dominantným náboženstvom. Acemoglu (2008) zdôrazňuje, že kultúra predstavuje jeden z hlavných faktorov ekonomického rastu, pričom hlavnú úlohu zohráva práve

¹ Renzetti a Curran (2003) charakterizujú patriarchát ako pohlavne-genderový systém, v ktorom muži zaujímajú nadradené postavenie voči ženám, a v ktorom sú vlastnosti a činnosti vnímané ako mužské hodnotené vyššie ako ženské.

náboženstvo. Postavenie žien v jednotlivých náboženstvách bolo vždy odlišné. Napríklad v náboženstve Islamu môžeme zaznamenať veľmi rozdielne prístupy medzi mužmi a ženami. Islam, čo znamená podriadenosť Alláhovi (Bohu), je po kresťanstve druhým najrozšírenejším náboženstvom na svete. Islamské právo šaría, je pomerné výnimočné, pretože sa nejedná o právo určitého štátu, ale o právo osôb určitého vyznania. Medzi najvyššie autority islamu patrí Korán tzv. Božie slovo. Postavenie žien v Koráne je vyjadrené princípom, že žena má rovnakú dôstojnosť ako muž, nie však rovnaké práva. Žena vždy stojí o stupeň nižšie ako muž, čo je vysvetlené tým, že muž sa o ženu stará a chráni ju (Maitah, 2010). Dnes sú v islamských spoločnostiach muži tzv. hlavami ríše. V islamských spoločnostiach sú ženy uväznené v súkromnej sfére. Ich povinnosťou je slúžiť manželovi, starať sa o domácnosť, porodiť deti a viesť ich v duchu islamu. Pred manželstvom je žena podriadená svojmu otcovi, bratovi a ostatným mužským príbuzným. Môže byť vydatá už v trinástich rokoch za muža, ktorého nikdy nevidela, pretože budúceho životného partnera vyberá práve jej rodina (Maitah, 2010). Keď sa muslimská žena objaví na verejnosti, musí byť vhodne oblečená, čo znamená zahalená závojom a vo voľne splyvajúcom odevu. Pri porušení pravidiel obliekania sú ženy veľmi tvrdo trestané (Renzetti a Curran, 2003). Renzetti a Curran (2003) tvrdia, že islamské právo ukladá veľa obmedzení hlavne pre ženy. Odlišný postoj náboženstva Islam k ženám potvrdila aj Filipová (2012), muslimské ženy v porovnaní s mužmi majú menšie právo aj na zamestnanie. Partridge (2006) tvrdí, že nič nehovorí proti tomu aby muslimská žena vykonávala nejaké povolanie, ak je však zlučiteľné so základnými islamskými princípmi. Muslimská žena však zamestnaná nemusí byť, pretože nemá vyživovaciu povinnosť a jej živobytie je povinný zabezpečiť jej manžel.

Rozdielne postavenie zastáva žena v kresťanstve. Judaizmus a sociálne vzorce platné v rámci antického sveta rozhodujúcim spôsobom ovplyvnil vzťah kresťanstva k ženám. Poskytol najmä podnety v rovine náboženského zdôvodnenia postavenia a úlohy ženy. V dávnej minulosti spoločnosť nepripúšťala ženám veľkú pozornosť. Na verejnosti sa v mužskej spoločnosti často neobjavovali a väčšinou žili v ústraní verejnosti. Podľa súčasných výskumov niet pochyb, že kresťanstvo pristupuje s osobitnou vážnosťou k rovnoprávnosti a k rovnakej dôstojnosti medzi mužom a ženou. Emancipácia ženy zaznamenaná v súčasnosti výrazný pokrok najmä v protestantskej, anglikánskej a starokatolíckej cirkvi (Küng, 2001). V porovnaní s náboženstvom Islamu, žena zobrazuje lepšie postavenie v kresťanstve. Žena medzi kresťankami, aj keď má byť mužovi podriadená a poslušná, pokladá sa za pre muža za rovnocennú a vyrovnanú partnerku. Žena v kresťanstve má pred najvyšším Bohom rovnaké

postavenie a rovné práva ako muž. Manželstvo podľa kresťanského náboženstva je jednotné a nerozlučné, kde žena a mužom zastávajú rovnosť pred Bohom (Spirago, 2011).

2.2 Význam pojmu gender a jeho východiská

Pojem gender sa spomína už v 19. storočí, kedy sa do popredia dostávajú feministické hnutia. Tieto ženské hnutia sa vyznačujú rôznymi kampaňami, ktoré bojovali za volebné práva žien.² Samotný pojem gender sa začal používať až na prelome 60. a 70. rokov dvadsiateho storočia a to v súvislosti s nástupom druhej vlny feminizmu, kde bolo cieľom predovšetkým rovné príležitosti žien, účasť žien na trhu práce, spravodlivo zaplatená práca a zastúpenie žien vo vedení spoločnosti. Mýtus, že feminizmus má svoje korene v Amerike, súvisí so skutočnosťou, že práve v USA sa ženské hnutie rozvinulo a presadilo najvýraznejšie a to v názorových zoskupeniach orientované na rôzne problémy. Súvislosť v USA môžeme hľadať tiež preto, že v porovnaní s Európou sa začali ženy uplatňovať v pracovnej oblasti už omnoho skôr a vo väčšom množstve (Křížková a Pavlica, 2004).

Všeobecná predstava významu pojmu gender (rod) sa vzťahuje na rozdelenie ľudí na mužov a ženy. Pojem gender nie je zameniteľný za termín pohlavie, ktorý sa vzťahuje len na biologické rozdiely medzi mužmi a ženami (ILO, 2007a).

Postavenie žien na trhu práce a v spoločnosti vychádza z definície pojmu gender, ktorá hovorí, že ženské a mužské role nie sú vrodené, ale ovplyvnené kultúrou a prostredím, v ktorej samy žijú (Poczatková a Brňovjaková, 2015). Křížková a Pavlica (2004) charakterizujú gender ako pojem, ktorý sa zameriava na sociálne rozdiely medzi mužmi a ženami. Tieto rozdiely sú zapríčinené kultúrnym a sociálnym vplyvom.

V ľudskej spoločnosti sa počas storočia vytvorili určité role a spoločenské úlohy mužov a žien, ktoré pôvodne vyplynuli z ich biologických vlastností. Postupne sa však pretvorili v určitých spoločenských očakávaniach, ktoré sú niekedy označované ako „genderové role“ alebo „genderové stereotypy“ (Koldinská, 2010). Pre spoločenský a ekonomický rozvoj je potrebné, aby tieto role boli zachované v genderovej rovnosti. Genderová rovnosť sa vzťahuje k používaniu rovnakých práv, príležitostí a k rovnakému zaobchádzaniu ako z mužmi tak aj so ženami vo všetkých oblastiach života. Napriek snahe o dodržiavanie rovného zaobchádzania so ženami a mužmi, dodnes sa stretávame s genderovou nerovnosťou. Tieto nerovnosti sa najčastejšie vyskytujú v oblastiach vzdelávania a uplatnenia na trhu práce, kde nie sú ženám

² Toto obdobie sa taktiež označuje ako prvá vlna feminizmu (Renzetii a Curran, 2003)

umožnené rovnaké príležitosti ako mužom (ILO, 2007a). Je dôležité si uvedomiť, že rovnosť žien a mužov je založená na posilnení ekonomických vzťahov v danej krajine. Predstavuje pozitívny prínos aj do spoločnosti najmä z dôvodu, že ženy majú rovnakú šancu prispievať svojou prácou nielen doma, ale aj na pracovisku (OECD, 2012a).

2.3 Ženy ako zdroj ekonomického rastu

Ekonomovia sa začali problematikou významu ekonomického rastu prvý krát zaoberať už v začiatkoch ekonómie ako vednej disciplíny. Predstaviteľ klasickej politickej ekonómie Adam Smith tvrdil, že ekonomický rast je zdrojom národného bohatstva. Medzi hlavný zdroj rastu bohatstva považoval deľbu práce, ktorá zohrávala kľúčovú rolu, a od ktorej ekonomický rast začínal (Holman, 1999). Najväčšie zvýšenie produktívnej sily práce a väčší podiel znalostí, zručností, s ktorými je práca riadená a vykonávaná, sú dôsledky deľby práce (Smith, 2001). Za hlavný zdroj rastu bohatstva však považoval spoločenskú deľbu práce – práca medzi samostatnými výrobcami, spojená s výmenou na trhu. Hranice spoločenskej deľby práce videl Smith hlavne vo veľkosti trhu. Veľký trh vytváral lepšie možnosti než malý. Preto tie národy, ktoré dokázali prelomiť rôzne bariéry obchodu a vytvoriť veľký národný trh, vytvorili predpoklady pre prehlbovanie deľby práce a tým tiež rast svojho národného bohatstva (Holman, 1999).

Už od tejto doby postupne vznikali ekonomické teórie, ktoré v podobe modelov obsahovali rôzne prístupy k ekonomickému rastu, a ktoré analyzovali rôzne pohľady na ekonomický rast. Keynesiánske teórie rastu sa zaoberali predovšetkým skúmaním podmienok rovnovážneho rastu, teda rastu pri plnom využívaní kapitálu a plnej zamestnanosti. Medzi najznámejšie keynesiánske teórie patrí Harrodov - Domarov model (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006).

Neoklasické teórie, ktoré sa tiež usilovali o dosiahnutie stáleho, stabilného a optimálneho rastu, vznikli po keynesiánskych teóriách, v 50. rokoch dvadsiateho storočia.. Základom neoklasickej teórie je Solow model dlhodobého ekonomického rastu. Kľúčovým predpokladom je neoklasická produkčná funkcia, v ktorej je na rozdiel od produkčnej funkcie Harrodova-Domarova modelu, možnosť substitúcie práce a kapitálu (Čihák a Holub, 2000). Solow považoval prácu, fyzický kapitál a technologickú zmenu za hlavné determinanty ekonomického rastu. Tvrdil, že práve technologická zmena prispieva k dlhodobému ekonomickému rastu (Adamcová, 2009). Konštatoval, že kapitálové vybavenie je závislé na vytvorených úsporách na jedného pracovníka a na tempe rastu pracovnej sily. Pokiaľ tempo

rastu kapitálu odpovedá tempu rastu práce, vybavenosť práce kapitálom sa nemení a ekonomika sa nachádza v stacionárnom stave a dochádza k rovnovážnemu rastu (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006). Čihák a Holub (2000) charakterizujú stály stav ako situáciu, kedy sú veličiny práca a kapitál konštantné.

Na konci 80. rokov a v priebehu 90. rokov sa začali objavovať nové teórie ekonomického rastu. Tieto teórie, ktoré sa nazývajú aj ako endogenné, rozšírili termín kapitál o ľudský kapitál. Ľudský kapitál má na rozdiel od ostatných druhov kapitálu špecifický charakter. Je totiž viazaný na svojho nositeľa – človeka. Človek ho získava v procese učenia sa, ktorý zahŕňa nadobúdanie znalostí, rozvíjanie schopností vzdelávaním na všetkých stupňoch škôl a poznatkov získané napríklad ďalším školením (Brožová, 2003). V ekonomickej teórii sú často charakterizované investície do vzdelania ako investície do ľudského kapitálu. Šimek (2007) charakterizuje ľudský kapitál ako súbor znalostí a zručností, s ktorými disponuje pracovník. Hodnota kapitálu je určená na pracovnom trhu.

Prečo je dôležité položiť si otázku ako môže adaptácia žien na trh práce ovplyvňovať ekonomický rast? Je dôležité si uvedomiť, že ženy tvoria takmer polovicu populácie a je potrebné aby im bolo umožnené pracovať, a aby bol využitý ich pracovný potenciál. Zvyšuje sa tak produktivita a výkonnosť trhu. Práca tiež prispieva k sociálnej súdržnosti tvarovania hodnôt a k občianskej angažovanosti. Pracovné miesta pre ženy pomáhajú zvyšovať ich životnú úroveň. Možnosť pracovať zabezpečuje ženám príjem, ktorý zabraňuje zvyšovaniu chudoby. Následne to pozitívne prospieva ekonomickému rastu (World bank, 2014a).

2.4 Ženy na trhu práce

Pretým ako si priblížime postavenie žien na trhu práce je dôležité charakterizovať trh práce samostatne. Šimek (2007, s. 9) tvrdí, že *trh práce je miestom, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod. Výsledkem transakce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na trhu práce je rozmístění (alokace) osob v různých zaměstnáních za různé mzdy.*

Ekonomická participácia žien na trhu práce je dôležitá nie len pre zníženie chudoby medzi ženami, ale predstavuje dôležitý krok k zvyšovaniu príjmov v domácnosti a podporuje hospodársky rozvoj krajín v celku (World economic forum, 2005). ILO (2015) charakterizuje participáciu na trhu práce ako mieru obyvateľstva v produktívnom veku v danej krajine, ktorá sa aktívne zapája na trhu práce, a to tak, že pracuje alebo si prácu aktívne hľadá.

Pozícia mužov a žien na trhu práce je historicky odlišná. V minulosti žena zastávala pozíciu, ktorá zahŕňala starostlivosť o domácnosť a o rodinu, zatiaľ čo muž zarábala peniaze na trhu práce. Táto situácia sa však postupom času zmenila. Jedná z oblastí, kde je rovné postavenie žien a mužov naozaj dôležité je trh práce. Účasť na trhu práce je nutnou podmienkou ich seberealizácie v spoločnosti a hospodárskej nezávislosti. Ženy dnes vo väčšej miere vstupujú na trhu práce a získavajú podobné pracovné a spoločenské uplatnenie ako muži. Možnosť vlastného zárobku im umožňuje väčšiu mieru nezávislosti a autonómie v rodine. Zvyšuje sa tak ich závislosť na pracovnom trhu a na sociálnom statuse. Sú však nútené hľadať rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom, hlavne čo sa týka rozdelenia ich disponibilného času. Zárobky žien prispievajú nie len k ich nezávislosti a väčšej ekonomickej možnosti rodiny, ale zvyšujú aj ekonomický výnos v sektoroch a podnikoch, kde sú ženy vo väčšej miere zamestnané. Zlepšujú fiškálnu situáciu v štáte, čo sa prejavuje hlavne v dôchodkových systémoch, kde je potreba nových platcov daní a sociálneho poistenia. Vyššia participácia žien na trhu práce je obecnou tendenciou, ktorá sa prejavuje v preferenciách žien v modernej spoločnosti. Potrebná účasť žien na trhu práce je všeobecne prijateľnou a podporovanou spoločenskou normou (Sirovátka, 2006).

Podmienky žien v zamestnaní nie sú však úplne ideálne. Vo všeobecnosti sú ženy vo väčšej miere postihované menej stabilným zamestnaním, nižšou kvalitou zamestnania, vyšším rizikom nezamestnanosti a hrozí im riziko ekonomickej neaktivity. Tieto formy nerovnosti sú v rozpore s princípmi spoločnosti, čo vyvoláva stále viac požiadaviek na vyrovnanie pozícií mužov a žien. Ekonomické a sociálne nerovnosti vedú k tomu, že ženy a muži nielen pracujú na porovnateľných pracovných miestach za rôznych podmienok a za neporovnateľné ohodnotenie, ale zároveň majú rôzne príležitosti prístupu k vzdelávaniu, k zamestnaniu a k perspektívam na kariérny rast (Sirovátka, 2006).

2.4.1 Segregácia na trhu práce

Genderové nerovnosti na trhu práce môžeme rozlíšiť na genderovú segregáciu a mzdové nerovnosti. Genderová segregácia trhu práce spôsobuje, že ženy a muži pracujú v rôznych zamestnaniach, sektoroch, pozíciách alebo za rôznych zmluvných a pracovných podmienok. Tieto rozdielnosti majú genderový význam a nie vždy je dôsledkom genderovej nerovnosti. Segregácia v zamestnaní má takmer vždy negatívny dopad na ženy a na efektivitu fungovania trhu práce, pretože odlišnosti nie sú len v zamestnaniach, v ktorých pracujú ženy a muži, ale rovnako aj v ich hodnoteniach (Křížková, 2011). Renzetti a Curran (2003) tvrdia, že pracovná segregácia podľa pohlavia odkazuje na mieru, v akej sú muži koncentrovaní v jednotlivých

zamestnaniach, kde prevládajú zamestnanci jedného či druhého pohlavia. Krížková a Pavlica (2004), zastávajú názor, že trh je štrukturovaný podľa pohlavia tak, že dochádza ku koncentracií mužov a žien do rozdielnych sektorov, povolání a pracovných miest. Genderová segregácia je označovaná ako špecifická koncentrácia žien do určitých oborov ako je školstvo, zdravotníctvo, služby a nižšie pozície a u mužov do odborov ako je priemysel, poľnohospodárstvo a na pracovné miesta s vyššími kompetenciami a riadiacou zodpovednosťou. Pri skúmaní genderových nerovností je dôležité rozlišovať medzi horizontálnou segregáciou a vertikálnou segregáciou (Krížková a Pavlica, 2004).

Horizontálna segregácia sa prejavuje v rozdielnej koncentrácii žien a mužov v rôznych ekonomických sektoroch a odboroch. Ženy vykonávajú zamestnanie vo verejných službách – v školstve, zdravotníctve a sociálnej starostlivosti, a muži sú zamestnaní v technických odboroch. Ak sú muži koncentrovaní významne viac do riadiacich pozícií a ženy skôr do servisných pozícií, hovoríme o vertikálnej genderovej segregácii. Horizontálna a vertikálna štruktúra sa v zložitom systéme trhu práce kombinujú, a produkujú genderovú distribúciu zdrojov ako je moc, peniaze a ďalšie odmeny benefity a pracovné podmienky. Dôsledkom toho je, že muži majú častejšie lepšie príležitosti dosiahnuť postupu na pozície s mocou, kde kontrolujú podriadené a finančné zdroje a sú za svoju prácu lepšie finančne ohodnotení, majú lepšie pracovné podmienky a viac flexibility v plánovaní pracovných úloh, času a miesta výkonu práce. Ženy sú viac sústredené do pozícií, kde nie je vyšší postup možný, majú menej podriadených a sú horšie finančne ohodnotené. Nemajú takú moc nad rozhodovaním o ďalších zdrojoch a ony samy sú častejšie kontrolované a obmedzované v pracovnej autonómii (Krížková, 2011).

Bertrand (2010) vysvetľuje príčiny genderových rozdielov na trhu práce, medzi mužmi a ženami na základe psychologických a sociálnych faktorov. Tvrdí, že rozdiely na trhu práce môžu byť spôsobené práve preto, že ženy majú väčšiu averziu k riziku, uprednostňujú menej konkurenčné pracovné prostredie, nie sú ochotné vyjednávať a súťažiť tak, ako muži. Ženy menej riskujú práve v oblastiach vo finančných a investičných záležitostiach a v kariérnom postupe. Je pravdepodobné, že práve tieto faktory môžu byť príčinou, prečo sú ženy menej ohodnotené v zamestnaní. Psychologické a sociálne faktory sú často krát dané a je menej pravdepodobné, že je možné ich ovplyvniť.

Krížková a Pavlica (2004) tvrdia, že najčastejšou príčinou diskriminácie žien na trhu práce je predpokladané materstvo, práca v domácnosti a ďalšie rodinné povinnosti.

V súčasnosti, kedy sa mení vzťah žien k práci spolu s presadzovaním práv na pracovnom uplatnení, je orientácia na jednostranné zaťažovanie žien rodinou a domácnosťou prehodnocovaná. So zmenou ženských rolí sa objavujú aj muži, ktorí majú záujem viac sa podieľať na rodinných vzťahoch. A práve tendencia zmeniť role mužov sa môže stať dôležitým motorom pre zmeny v pracovnej oblasti (Křížková a Pavlica, 2004). Práve ženy, ktoré sú zvýšeným spôsobom angažované z hľadiska starostlivosti o rodinu a o neplnoleté deti, sú preto ťažko uplatniteľné pre viaczmenné prevozy a nadčasové práce. U žien po materskej dovolenke je problém so sebarealizáciou v novej pracovnej pozícii, pretože ich sebadôvera je obvykle menšia a niekoľkoročná absencia na trhu práce ich viac hendikepuje (Václavíková, Kolibová a Kubíková, 2009).

2.4.2 Mzdové nerovnosti na trhu práce

Ženy a muži na trhu práce majú právo na poskytnutie rovnakej odmeny za prácu, ktorú vykonávajú. Rovnaká odmena je uznávané ľudské právo, na ktoré majú všetci muži a ženy nárok. Presadzovanie rovnosti v odmeňovaní žien a mužov predstavuje dôležitý krok k širšej spoločnosti a rieši dôležitú formu nerovnosti tzv. mzdovú nerovnosť (ILO, 2013). Už oddávna boli ženy sústredené do zamestnaní, ktoré boli málo zaplatené. Za posledných 25 rokov sa rozdiel v platoch dramaticky znížil a ženy sa stávajú súčasťou mužských zamestnaní. Napriek tomu mzdové rozdiely dodnes sústavne pretrvávajú (Blau a Kahn, 2000).

Existuje niekoľko dôvodov, prečo ženy nie sú rovnako ohodnotené ako muži. Zodpovednosť ženy postarať sa o dieťa je jeden z hlavných faktorov. Ženy s deťmi majú tendenciu zarábať ešte menej ako ostatné ženy, pretože trávajú viac času doma a majú väčšiu pravdepodobnosť, že pracujú len na čiastočný úväzok a často menia zamestnávateľa (Pytlíková et kol., 2012). Ďalší dôvod udáva Blau a Kahn (2000), s ohľadom na tradičné del'by práce podľa pohlavia v rodine, ženy majú tendenciu hromadiť menej skúsenosti na trhu práce ako muži, pretože muži nemusia prerušiť svoju pracovnú kariéru z dôvodu materstva tak ako ženy. Ženy tak nie sú schopné pracovať nadčas, alebo vykonávať povolania, ktoré si vyžadujú dlhšiu pracovnú dobu. Medzi ďalšie dôvody môžeme taktiež zaradiť nízku motiváciu investovať do svojho vzdelania respektíve do ľudského kapitálu. ILO (2013) tvrdí, že mzdové nerovnosti na trhu práce môžu byť spôsobené horizontálnou segregáciou. Ženy pracujú v menšej platobnej úrovne profesií a odvetví ako muži. Ženy zarábajú približne 77 % toho, čo zarábajú muži. Avšak veľkosť rozdielov v odmeňovaní mužov a žien sa odlišuje podľa odvetvia, povolania a skupiny pracovníkov. Vo väčšine ženy pracujú ako sekretárky, zdravotné sestry či pracovníčky opatrovateľskej služby, ktoré sú zvyčajne platené menej ako pozície mužov. V dnešnej dobe

nie sú ženy dostatočne zastúpené na vysoko platených pozíciách a sú naďalej udržiavané v nízkych príjmových úrovniach (ILO, 2013).

2.4.3 Gender a vzdelanie

Norberg (2006) tvrdí, že vzdelanie patrí medzi najspoľahlivejšie metódy, ako spoločnosti zaistiť rozvoj a zvýšiť nádej na jej prosperitu. Nárast v úrovni vzdelania pôsobí ako hnacia sila k ekonomickému rastu. Napriek týmto tvrdeniam, je mnohým ľuďom prístup k vzdelaniu odoprený. Otázka prístupu ku vzdelaniu je úzko spojená s otázkou pohlavia. Približne 65 % detí, ktoré nemôžu navštevovať školy a preto zostávajú negramotné, sú dievčatá (Norberg, 2006). Ženy a dievčatá vo väčšej časti sveta naďalej čelia prekážkam efektívnej účasti na vzdelávaní v dôsledku pohlavnej role, ktorá im je určená a tá je práca v domácnosti, starostlivosť o rodinu a skoré manželstvo (ILO, 2007). Preto je vzdelávanie žien bezpochyby základným predpokladom pre posilnenie ich postavenia vo všetkých sférach spoločnosti, pretože bez kvalitného vzdelania a potrebných znalostí ženy skutočne nemajú prístup k dobre platennej práci (World economic forum, 2005).

Mnoho krajín po celom svete taktiež zaznamenalo významný pokrok k rovnosti pohlavia v oblasti vzdelávania. Ženy dnes prekonávajú mužov v niektorých oblastiach vzdelávania, ale táto rovnosť nie je zachovaná vo všetkých krajinách sveta. Je samozrejmé, že väčšina krajín po celom svete poskytuje základné vzdelanie, avšak väčší dôraz sa kladie na stredoškolské a vysokoškolské vzdelanie. Tembon a Fort (2008) tvrdia, že najväčšie genderové rozdiely vo vzdelaní sú v oblasti stredoškolského vzdelania. V mnohých rozvojových krajinách³ majú muži lepší prístup k vzdelaniu ako ženy.

Aj keď sa ženy usilujú o vybudovanie svojej kariéry, spoločnosť očakáva, že sa rozhodnú pre opatrovateľské profesie. Takéto profesie nevyžadujú vysoké vzdelanie a ženy sa tak stávajú užitočné v domácnosti (Kabeer, 2005). V mnohých rozvojových krajinách si chudobné rodiny nemôžu dovoliť poslať do školy všetky svoje deti. Pokiaľ sa naskytne možnosť, chlapcov posielajú ako prvých. V prípade, ak sú náklady na vzdelanie takmer nulové tak sa zvyšuje aj účasť dievčat na vzdelaní. V mnohých prípadoch je nepravdepodobné, že ženy vôbec doštudujú a to práve z dôvodu skorého manželstva (OECD, 2012a).

³ Majerová (2008) charakterizuje rozvojové ekonomiky podľa užšej koncepcie, ktorú používa OSN a niektoré organizácie ako krajiny bývalých kolónií, teda krajiny a teritória v Afrike, Amerike, Ázii a Oceánii, ktoré získali nezávislosť a nie sú zahrnuté do rozvinutých ekonomík. Ďalej sa podľa tejto koncepcie delia na tri skupiny podľa HDP na obyvateľa a to na high-income, to sú ekonomiky s viac než 4.500 USD/obyv., middle-income ekonomiky s HDP na obyv. medzi 1.000 a 4.500 USD a low-income ekonomiky s menej než 1.000 USD na osobu.

Odlišný prístup k vzdelaniu zaznamenávame vo vyspelých krajinách. V porovnaní s rozvojovými krajinami sú podmienky pre vzdelanie oveľa prístupnejšie. Je viac pravdepodobné, že ženy sú schopné dosiahnuť vyššieho vzdelania a dokážu rovnako ako muži dokončiť svoje vzdelanie a to bez ohľadu na odbor aký študujú. V niektorých prípadoch dosahujú vyššie vzdelanie než muži. Rozdiely v pohlaviach sa môžu prejaviť neskôr na trhu práce v danom odbore. Ak má byť vzdelanie hlavnou cestou k rovnosti žien a mužov na trhu práce, krajina musí riešiť vyrovnaný postoj k deľbe práce a účasti žien na platenej pracovnej sile. Ženy predstavujú obrovské zdroje pre radu ekonomík. Kvalitný a rovnocenný prístup k vzdelaniu im pomôže zabezpečiť lepší vstup na trh práce a ekonomika bude dosahovať priaznivé výsledky (Tembon a Fort 2008).

3. Politiky zamerané na zlepšenie postavenia žien na trhu práce

V tejto kapitole sa budeme zaoberať politikami, ktoré sa zameriavajú na posilnenie postavenia žien na trhu práce. Najprv si priblížime problematiku mikrofinancií, ich princíp fungovania, vývoj a vysvetlíme si prečo sú najčastejšie poskytované práve ženám a ako sú pre nich prospešné. Ďalej spomenieme najznámejšie svetové organizácie, ktoré sa zapájajú do riešenia genderovej problematiky a usilujú o posilnenie postavenia žien na trhu práce. Tiež si pripomenieme rozvojové ciele tisícročia, kde sa budeme zaoberať jedným z týchto cieľov, ktorý je zameraný na pomoc ženám.

3.1 Charakteristika mikrofinancií

Ženy sú neoddeliteľnou súčasťou spoločnosti. Ich postavenie na trhu práce a účasť v rozhodovaní je veľmi nízka. Je dôležité, aby sa zabezpečovali rôzne politiky na zlepšenie celosvetového problému. V priebehu niekoľkých rokov boli vykonané rôzne snahy mnohých vládnych aj mimovládnych organizácií, aby podporovali posilnenie postavenia žien najmä v chudobných oblastiach. Mikrofinancie zohrávajú veľmi dôležitú úlohu pri zlepšovaní postavenia žien a prispievajú ich k hospodárskej činnosti. Mikrofinancovanie patrí medzi veľmi úspešné a dlhodobo udržateľné programy, do ktorých sa zapojili milióny ľudí z rozvojových i rozvinutých krajín na celom svete (Pokhriyal, 2014).

Mikrofinancie je všeobecný termín, ktorý popisuje finančné služby poskytnuté jednotlivcom s nízkym príjmom alebo tým, ktorí nemajú prístup k bežným bankovým službám. Vo väčšine prípadov sú poskytované jednotlivcom, ktorí žijú v chudobe a majú nízke príjmy. Najčastejšie sú mikrofinancie poskytované do rozvojových krajín. Sú považované za nástroj riešenia a znižovania chudoby (Hes, 2012). Mayoux a Hartl (2009) tvrdia, že mikrofinancie neprispievajú len k znižovaniu chudoby a finančnej udržateľnosti ale zvyšujú blahobyt a sociálno-politické postavenie žien, čím sa riešia problémy genderovej nerovnosti.

Mikrofinancie fungujú na jednom princípe. Veritelia sprostredkujú drobné finančné transakcie dlžníkom. Sú zvyčajne poskytované na krátke obdobie, spravidla na 4 až 6 mesiacov a ich objem sa pohybuje v malom peňažnom rozsahu. Častokrát môžeme tvrdiť, že finančné transakcie predstavujú formu podnikateľského úveru, kde dlžník je povinný úver splácať. Za splatenie dlhu ručí úverová skupina, ktorá si zvolí svojho zástupcu. Ten vyberá splátku od dlžníka. Úvery sú poskytované v cykloch, kedy je možné najprv si požiť menšie čiastky a postupne ich zvyšovať. Dlžníci sú povinní dodržiavať prísnu disciplínu, musia sa zúčastňovať pravidelných stretnutí s úverovou skupinou (Hes, 2012).

Najčastejším poskytovateľom mikrofinancií sú mikrofinančné inštitúcie MFIs⁴. Ide o organizáciu, ktorá poskytuje služby mikrofinancovania. Tieto inštitúcie sú zvyčajne od malých neziskových organizácií až po veľké komerčné banky. Inštitúcie sa začali formovať v priebehu posledného desaťročia. Už v rokoch 1950 a 1970 sa vlády zameriavali na poskytovanie poľnohospodárskych úverov malým farmárom, za účelom zvýšenia produktivity práce a príjmov. V roku 1980 sa postupne začali poskytovať pôžičky chudobným ženám, aby investovali do malých podnikov, čím sa zvyšovali ich výnosy. Tieto podnety viedli k vzniku neštátnych neziskových organizácií NGOs⁵, ktoré taktiež poskytujú finančné služby pre chudobných. V roku 1990 sa mnoho z týchto inštitúcií transformovalo do formálnych finančných inštitúcií, aby sa finančné služby stali prístupnejšie (Kiva, 2016).

Hes (2012) tvrdí, že okrem poskytovania služieb, MFIs finančné zdroje tiež zaobstarávajú a spravujú. Financie, ktoré spravujú, zvyčajne pochádzajú z medzinárodných zdrojov, miestnych štátnych rozvojových fondov alebo zo súkromných zdrojov komerčného charakteru. Mikrofinančné organizácie okrem toho vzdelávajú svojich klientov, mikropodnikateľov, poskytujú im základy účtovníctva, školia ich v oblasti marketingu a obchodu, čím vytvárajú siete medziludských vzťahov a formujú tak prostredie spoločnosti. Niektoré neziskové MFIs pracujú aj s ďalšími rizikami, ako je násilie, nákazlivé choroby alebo prírodné katastrofy a financujú tak ohrozené vrstvy obyvateľstva. Pokiaľ poskytujú finančné služby jednotlivcom, ponúkajú nižšie úrokové miery ako na bežných finančných trhoch aby boli služby dostupnejšie.

3.1.1 Historický vývoj mikrofinancovania

Dnes veľmi využívané mikrofinančné programy majú svoje počiatky už od polovice 19. storočia. Vtedy boli spočiatku zamerané na modernizáciu poľnohospodárskeho sektoru poskytované chudobným farmárom za účelom znižovania chudoby. Koncept úverového družstva bol rozvinutý Friedrichom Wilhelmom Raiffeisenom, kde s jeho organizáciou a úverovými družstvami neskôr vznikla známa Raiffeisenbank. Od roku 1870 sa úverové družstvá rýchlo rozšírili z Nemecka do ostatných štátov Európy a Severnej Ameriky a postupne aj do rozvojových krajín (Hes, 2012). Významné obdobie vo vývoji novodobého mikrofinancovania je považovaný rok 1983, kedy profesor ekonómie Muhammad Yunus založil v Bangládeši Grameen Bank. Táto banka bola častokrát označovaná ako obyčajná dedinská banka, ktorá bola zameraná na odstránenie chudoby. Muhammad Yunus zastával

⁴ Microfinance Institutions – mikrofinančné inštitúcie

⁵ Non - governmental organizations – neštátne neziskové organizácie

názor, že každý má právo získať pôžičku na to aby sa mohol dostať z chudoby. Presadzoval názory, ako posilniť postavenie žien a znížiť tak ich nezamestnanosť. V tejto súvislosti môžeme zdôvodniť, že Grameen Bank poskytuje až 96 % svojich mikrofinančných služieb práve ženám (Muhammad, Shaheen, Naqvi a Zehra 2012). Pokhriyal (2014) tvrdí, že od začiatku roku 1970 sa v mnohých krajinách zvýšil počet ženských hnutí a znížila sa miera chudoby prostredníctvom mikrofinančných programov a v roku 2000 mikrofinančné služby pomohli vymaniť z chudoby viac ako 80 miliónov najchudobnejších jednotlivcov z celého sveta.

Organizácia spojených národov vyhlásila rok 2005 za medzinárodný rok mikrofinancií a v roku 2006 boli mikrofinancie spopularizované, keď nórske nobelové výbor sa rozhodol udeliť Nobelovu cenu za mier Muhammadovi Yunusovi za vytvorenie ekonomického a sociálneho rozvoja znevýhodnených oblastí. Grammen Bank sa postupne stala zdrojom nápadov a modelov pre mnoho inštitúcií, v oblasti mikrofinancií, ktoré sa objavili po celom svete. Yunus tak ukázal, že aj tí najchudobnejší môžu pracovať a dosiahnuť svojho vlastného rozvoja. Mikrofinancie sa tak stali jeden z prostriedkov ako sa dostať z chudoby a predstavovali tak dôležitú oslobodzujúcu silu v spoločnosti (microfinanceinfo, 2010).

3.1.2 Prečo práve ženy

Za posledných rokov, kedy sa mikrofinancovanie stalo veľmi populárnym, sú najčastejšou klientelou ženy. Motivácia zapojiť ženy do procesu vývoja s cieľom dosiahnuť udržateľný rast a rozvoj je dôležitým cieľom mnoho organizácií. Jeden z hlavných dôvodov, prečo sa ženy stávajú najväčší príjemcovia mikrofinančných služieb je príliš vysoká chudoba, v ktorej žije väčšina žien na svete. Najčastejšie sú mikrofinancie poskytované do rozvojových zemí, kde sa mnoho krát potvrdilo, že ženy v podnikaní presadzujú väčšiu zodpovednosť ako muži (Kulkarni, 2011). Rovnaký názor zastáva aj Mayoux (2011), ktorá tvrdí, že podnikanie žien rastie rýchlejšie ako podnikanie mužov, preto je potrebné aby ženy mali prístup k finančným produktom a často krát sa stávajú aj viac úspornejšie ako muži.

Existuje veľa dôvodov, prečo sú mikrofinancie poskytované ženám. Zlepšenie prístupu žien k mikrofinančným službám vedie k posilneniu hospodárskeho rastu. Vo väčšine prípadov umožňujú ženám založiť vlastnú hospodársku činnosť, investovať do ďalších činností, môžu postupne nadobúdať majetok a zvýšiť tak svoj status v rámci ekonomickej činnosti. Účasť v hospodárskej činnosti zvyšuje príjmy žien a predovšetkým ich adaptáciu na trhu práce. Prístup mikrofinancií taktiež podporuje blahobyt a hospodárenie v domácnosti, čo prináša pozitívny vplyv na investovanie do rodinného blaha ako je napríklad zvýšenie výdavkov na

výživu a vzdelanie. Pokiaľ sú v rodine podporované dievčatá, dochádza tak postupne k odstráneniu genderovej nerovnosti a znižovaní chudoby v rodine. Zvýšenie ekonomickej aktivity žien môže viesť k zlepšeniu právomoci a rozhodovania v domácnosti. Dosahujú väčší rešpekt medzi rodinných príslušníkov a ženy tak získavajú väčšie sebavedomie a pocit vlastnej hodnoty, čo je prospešné pre ich začlenenie na trhu práce. Tieto aspekty majú tiež pozitívny vplyv na postavenie žien v spoločnosti. Zlepšuje sa ich prístup k politickému a ženskému právu a znižuje sa genderová nerovnosť (Mayoux a Hartl, 2009).

3.1.3 Medzinárodná organizácia práce

Posilnenie postavenie žien prostredníctvom mikrofinancovania je kľúč k podpore Medzinárodnej organizácie práce⁶ s programom Mikrofinancie pre dôstojnú prácu (Microfinance for Decent Work). Hlavnou úlohou tohoto programu je dosiahnutie spravodlivého a udržateľného rozvoja. Umožnený prístup ženám k službám mikrofinancovania v konečnom dôsledku prispieva k základným hodnotám medzinárodnej organizácie práce. Medzinárodná organizácia práce podporuje genderovú nerovnosť prostredníctvom politik a programov, ktoré sú zamerané na podporu rovného prístupu na trh práce medzi mužmi a ženami a posilnenia žien na trhu práce (ILO, 2007b).

Od roku 2008 do roku 2012 medzinárodná organizácia práce spolupracovala so šestnástimi mikrofinančnými inštitúciami, za účelom testovania viacerých prístupov prostredníctvom poskytovania finančných služieb. Počiatky programu Mikrofinancie pre dôstojnú prácu siahajú až do roku 2005, kedy v rámci medzinárodného roku mikrofinancií, medzinárodná organizácia práce prijala politiku Mikrofinancie pre dôstojnú prácu. Prostredníctvom výskumu programu Mikrofinancie pre dôstojnú prácu, ILO posúdil, či finančné inštitúcie by mohli zvýšiť vplyv finančných služieb na klientov, ktorí tieto služby prijímajú. Tento program bol predovšetkým zameraný na propagovanie príležitostí pre mužov a ženy k získaniu dôstojnej, produktívnej práce v podmienkach slobody a spravodlivosti (ILO, 2014a).

Okrem programu Mikrofinancie pre dôstojnú prácu, medzinárodná organizácia práce vytvorila samostatný program Dôstojná práca (Decent Work Agenda). Hlavným cieľom programu je zabezpečenie produktívnej zamestnanosti, dôstojnej práce a predovšetkým

⁶ ILO – International Labour Organization – je špecializovaná organizácia, ktorá sa zaoberá prácou. Vznikla 28. júna 1919 na parížskej menovej konferencii ako autonómna organizácia a neskôr bola pridelená k organizácii spojených národov (OSN).

vytvorenie rovných príležitostí na trhu práce pre mužov a ženy. Počas valného zhromaždenia OSN v septembri 2015 boli vytvorené štyri piliere programu dôstojná práca:

- vytváranie nových pracovných miest
- sociálna ochrana
- práva v zamestnaní
- sociálny dialóg

Program dôstojná práca sa stal univerzálnym cieľom a bol zaradený do Všeobecnej deklarácie ľudských práv (ILO, 2016). V roku 2015 program sa stal súčasťou agendy pre trvalý a udržateľný rozvoj 2030 (Agenda for Sustainable Development 2030), o ktorej sa bližšie budeme zaoberať v podkapitole rozvojové ciele tisícročia.

3.2 Svetová banka

Prístup k finančným službám, ktorý podporuje využívanie vysoko kvalitných finančných služieb najmä u chudobných ľudí, má zásadný význam pre dosiahnutie hospodárskeho rastu. Ženy často krát narážajú na prekážky finančnej dostupnosti, ktorá im bráni v účasti na ekonomickej činnosti a tak zlepšiť ich životy (World Bank, 2014b).

Svetová banka pomohla miliónom chudobným ľuďom v krajinách s nízkym príjmom, aby im bol umožnený prístup k pracovným miestam. Medzi jej hlavné činnosti, ktorým napomáha taktiež patrí zabezpečenie genderovej rovnosti a rovných príležitosti medzi mužmi a ženami. Táto pomoc je umožnená hlavne prostredníctvom Medzinárodnej finančnej korporácie (IFC). Medzinárodná finančná korporácia poskytuje investičné služby a produkty, ktoré pomáhajú zlepšiť prístup žien k finančným prostriedkom. Medzinárodná finančná korporácia realizovala program pre ženy (Banking on Women Program), kde spolupracovala s ostatnými partnermi IFC a inými inštitúciami aby pomohli ženám podieľať sa na vlastníctve podnikov. Tento program spolupracoval so šestnástimi investičnými projektmi. Súčasťou programu bola do projektov investovaná suma 165 miliónov dolárov, ktoré boli zamerané na podporu podnikania žien v rozvojových krajinách. (World bank, 2014b).

Svetová banka vykonáva činnosť aj v oblasti mikrofinancovania a to prostredníctvom sociálnych fondov (The Social Fund). Tieto sociálne fondy predstavujú mechanizmy, ktoré priamo reagujú na prioritné potreby chudobných ľudí. Fondy boli využívané, aby zmiernili sociálne a ekonomické dopady ekonomickej krízy. Od roku 1987 Svetová banka podporila viac ako 60 programov sociálneho fondu. Sociálne fondy fungujú na viacerých princípoch. Medzi hlavné komponenty projektov, ktoré sú poskytované prostredníctvom sociálnych fondov je výstavba infraštruktúry pre základné školy a zdravotné strediská, zabezpečovanie sociálnych

služieb a rozvoj regiónov. Jedna z hlavných činností je taktiež poskytovanie mikrofinančných programov, ktoré sú využívané na podporu zvyšovania zamestnanosti. Tieto mikrofinančné aktivity sú poskytované pre vymedzenú skupinu jednotlivcov, v tomto prípade sú zamerané predovšetkým na ženy. Svetová banka každoročne prostredníctvom sociálnych fondov poskytuje finančnú pomoc do rôznych oblastí sveta (World Bank, 2002).

Na podporu genderovej rovnosti Svetová banka v roku 2007 spustila tzv. akčný plán (Gender Action Plan). Tento plán bol zameraný na zlepšenie ekonomických príležitostí pre ženy a bol stanovený na štyri roky. Zameriaval sa predovšetkým na podporu rozširovania pracovných miest, prístup k finančným službám, zlepšenie poľnohospodárskych zdrojov a rozvoj oblasti infraštruktúry. Akčný plán pomohol znížiť genderovú nerovnosť prostredníctvom financovaných prostriedkov. Bolo poskytnutých 63 miliónov amerických dolárov na posilnenie postavenia žien v hospodárskych odvetviach (World Bank, 2011). Investície boli poskytnuté napríklad do Libérie, Maroka či Tuniska. Pozitívne výsledky boli zaznamenané v Indonézie, kde sa zvýšil podiel žien vo firmách. V Kambodži sa zvýšila účasť žien na trhu práce. V Etiópii boli zaznamenané pozitívne výsledky v oblasti poľnohospodárstva, kde došlo k zmene vlastníckych práv. Ženám sa naskytla tak možnosť vlastniť určitú časť pozemku. Priaznivé výsledky boli zaznamenané aj v Egypte, kde bolo poskytnutých 120 miliónov na zvýšenie účasti žien v podnikateľskom sektore. Po skončení plánu bol opäť navrhnutý na obdobie 2011 – 2013 (World Bank, 2011).

3.3 Organizácia spojených národov

Organizácia spojených národov⁷ (OSN) je medzinárodná organizácia založená v roku 1945. V súčasnosti sa skladá zo 193 štátov. Hlavným cieľom tejto organizácie je zaistenie mieru, bezpečnosti a medzinárodnej spolupráce vo svete. OSN sa taktiež usiluje o zabezpečenie udržateľného rozvoja, ktorý podporuje prosperitu, ekonomické príležitosti, sociálny blahobyt a ochranu životného prostredia (United Nations, 2016a).

Napriek postupnému dosahovaniu genderovej rovnosti vo svete, ženy a dievčatá trpia naďalej diskrimináciou vo všetkých krajinách sveta. V júli v roku 2010 valné zhromaždenie organizácie spojených národov vytvorilo na podporu genderovej rovnosti a posilnenie postavenia žien jednotku tzv. organizácia spojených národov pre ženy (United Nations Women). Cieľom organizácie spojených národov pre ženy je odstránenie diskriminácie voči ženám, posilňovať všetky ženy a dosiahnuť genderovú rovnosť. Organizácia spojených

⁷ UN - United Nations

národov pre ženy zastáva názor, že investície do ekonomického postavenia žien stanovujú priamu cestu ku genderovej rovnosti, k odstráneniu chudoby a k udržateľnému hospodárskemu rastu. Ženy nemajú prístup k dôstojnej práci a čelia pracovnej segregácii a rozdielom medzi pohlaviami. Vo väčšine prípadov nie je im umožnený kvalitný prístup k vzdelaniu. Vo všetkých častiach sveta sú vystavené diskriminácii a nie sú dostatočne zapojené v ekonomických a politických rozhodovacích procesoch. Organizácia spojených národov pre ženy bola vytvorená pre riešenie týchto problémov a snaží sa zabrániť ďalším problémom v oblasti genderovej nerovnosti (UN Women, 2016a). Mnoho medzinárodných organizácií podporuje ekonomické postavenie žien, vrátane Pekinskej akčnej platformy⁸, Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien⁹ (CEDAW) a Medzinárodnej organizácie práce. Organizácia spojených národov pre ženy spolupracuje s týmito partnermi, čo je výsledkom postupného dosiahnutia genderovej rovnosti (UN Women, 2016b).

Je dôležité spomenúť na akých projektoch sa podieľa organizácia spojených národov pre ženy. Školenie pre genderovú rovnosť (Training for gender equality) je základným prvkom pre nasadenie organizácie spojených národov pre ženy. Predstavuje proces, ktorý poskytuje techniky a nástroje k rozvoju zručností a zmeny v postojoch správania. Pomáha ženám a mužom pochopiť genderové úlohy a získať vedomosti a zručnosti potrebné pre presadzovanie genderovej rovnosti vo svojom každodennom živote a v práci. Výcvikové stredisko poskytuje vysoko kvalitné školenia, programy spojené s prioritami OSN ženy a spolupracuje s partnermi po celom svete na zabezpečenie kvality a účinnosti vzdelávacích služieb a produktov. Vytvára produktívne a dostupné prostredie pre výučbu genderovej rovnosti a posilnenie postavenia žien. (UN Women, 2016c).

3.3.1 Rozvojové ciele tisícročia

Rodová rovnosť patrí nie len medzi základné ľudské práva, ale je nevyhnutným základom pre prosperujúci a udržateľný rozvoj. V roku 2000 sa zaviazali členské štáty organizácie spojených národov k dosiahnutiu rozvojových cieľov tisícročia¹⁰. Tieto ciele sú zamerané predovšetkým na odstránenie chudoby. V súčasnosti predstavuje jeden z najväčších rozvojových programov na svete, ktorý je zameraný na najchudobnejšie krajiny sveta. Medzi hlavné priority, ktoré vedú k splneniu Rozvojových cieľov tisícročia patrí zvýšenie investícií do sociálnej oblasti (zdravotníctvo, vzdelávanie, výživa a plánovanie rodičovstva), do

⁸ dokument, ktorý bol schválený v roku 1995 ako výsledok 4. svetovej konferencie OSN na pomoc ženám

⁹ CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – medzinárodný ľudskoprávny dohovor zameraný na podporu a ochranu ľudských práv žien a rodovej rovnosti

¹⁰ Millenium Development Goals - MDGs

životného prostredia (voda, hygiena, enviromentálne technológie) a infraštruktúry (diaľnice, elektrina, informačné a komunikačné technológie) v hospodársky chudobných krajinách rovnako tak ako ich efektívne využitie. Za predvolený rok pre porovnávanie vývoja jednotlivých indikátorov je rok 1990. Rozvojové ciele tisícročia tvorili 8 hlavných cieľov, ktoré mali byť splnené do roku 2015 (Putna,2010). Medzi osem hlavných rozvojových cieľov patrí:

- odstrániť extrémnu chudobu a hlad
- dosiahnuť základné vzdelanie pre všetkých
- podpora genderovej rovnosti a posilnenie postavenia žien
- znížiť detskú úmrtnosť
- zlepšiť zdravie žien počas materstva
- bojovať s chorobami ako sú HIV/AIDS, malária a ďalšie vážne ochorenia
- zabezpečiť udržateľnosť životného prostredia
- rozvíjať globálne partnerstvo pre rozvoj (United Nations, 2015b).

Tretí rozvojový cieľ tisícročia je zameraný na podporu a zabezpečenie genderovej rovnosti a posilnenia postavenia žien. Chudobou sú zasiahnutí obyvatelia planéty veľmi nerovnomerne. Na svete žije dva krát viac chudobných žien ako mužov. Čím je spoločnosť chudobnejšia, tým väčšie rozdiely medzi pohlaviami existujú. Hlavným ukazovateľom pokroku v tejto oblasti sa stal pomer prístupu dievčat a chlapcov ku vzdelaniu a to na základných a stredných školách (Stojanov, 2015). V porovnaní s rokom 2015 školu navštevuje omnoho viac dievčat ako v roku 1990 a to v oblasti primárneho, sekundárneho a terciálneho vzdelania. Napriek tomu nerovnosti vo svete nie sú tak výrazné, ale naďalej pretrvávajú (United Nations, 2015). Oblasť vzdelávania nie je však jedinou oblasťou posilnenia žien. Prístup k zdrojom ako je napríklad pôda, energie alebo financie podporujú zvyšovať ich schopnosti a lepšie ovplyvňovať ich život. Negramotnosť, nízka vzdelanosť a tradičná vopred predpísaná starosť o domácnosť zabraňuje ženám hľadať produktívne zamestnanie alebo aktívne sa zúčastňovať pri rozhodovaní na verejnosti (Stojanov, 2015).

Dosiahnutie tretieho cieľa je spojené s ostatnými rozvojovými cieľmi. Vzdelané ženy majú výrazne väčší vplyv na plánovanie počtu svojich detí. Vysoká pôrodnosť veľmi súvisí nielen s chudobou, ale tiež s detskou úmrtnosťou, s rizikom prepuknutia domáceho násillia alebo s nákazou pohlavnými chorobami. Pokiaľ sa ženy aktívne nezúčastňujú na ekonomickom raste spoločnosti a nemajú tak šancu prispieť svojimi názormi a skúsenosťami k riadeniu spoločnosti, nie je možný plný rozvoj určitej krajiny. Tretí cieľ spomedzi rozvojových cieľov

tisícročia sa usiluje o vyriešenie týchto celosvetových problémov, ktoré zasahujú vo väčšine prípadov najmä chudobné krajiny (Stojanov, 2015).

3.3.2 Agenda pre udržateľný rozvoj 2030

Agenda pre udržateľný rozvoj¹¹ predstavuje program rozvoja na nasledujúcich 15 rokov od roku 2015 až po rok 2030. Agendu tvorí 17 cieľov a nadväzuje na program Rozvojové ciele tisícročia. Bola prijatá v septembri v roku 2015 na oficiálnom summite OSN v New Yorku všetkými členskými krajinami (United Nations, 2016). Cieľom tejto agendy je nadviazať na dosiahnutie rozvojových cieľov tisícročia a predovšetkým snažiť sa dokončiť účinnosť týchto cieľov. Táto agenda sa snaží posilňovať svetový mier, odstrániť chudobu a najmä extrémnu chudobu, realizovať ľudské práva, dosiahnuť genderovú rovnosť a posilnenie žien a dievčat a zabezpečovať starostlivosť o životné prostredie. Ciele pokrývajú tri rozmery trvalo udržateľného rozvoja: ekonomický rast, sociálne začleňovanie a ochrana životného prostredia. V porovnaní s rozvojovými cieľmi tisícročia, novodobé ciele sa sústreďujú na všetky krajiny napr. bohaté, chudobné, krajiny so stredným príjmom, kde rozvojové ciele tisícročia boli zamerané len na chudobné rozvojové krajiny. Agenda pre udržateľný rozvoj 2030 zahŕňa tieto 17 cieľov:

- zabezpečiť úplne odstránenie chudoby všade vo všetkých jej formách
- zabezpečiť odstránenie hladu a zlepšiť výživu a potravinovú bezpečnosť na podporu udržateľného poľnohospodárstva
- usilovať o zdravý život a podporovať životné blaho pre všetkých a v každom veku
- zabezpečiť spravodlivé a kvalitné vzdelanie a podporovať možnosti celoživotného vzdelávania pre všetkých
- dosiahnutie genderovej rovnosti a posilnenie všetkých žien a dievčat
- zabezpečiť dostupné a udržateľné hospodárenie s vodou a kanalizáciou pre všetkých
- zaistiť prístup k cenovo dostupnej, spoľahlivej a modernej energii pre všetkých
- presadzovať inkluzívny, udržateľný ekonomický rast, plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých
- budovať infraštruktúru, podporovať industrializáciu a inovácie
- znížiť nerovnosti vo vnútri a medzi jednotlivými krajinami

¹¹ The 2030 Agenda for Sustainable Development

- zabezpečiť odolné, bezpečné a udržateľné ľudské sídla
- zabezpečiť udržateľnú spotrebu výroby
- prijať naliehavé opatrenia pre boj proti zmene klímy a jej vplyvmi
- zachovávať a udržateľným spôsobom využívať oceány, moria a morské zdroje

pre udržateľný rozvoj

- chrániť, podporovať a obnovovať vyžívanie pozemných ekosystémov, udržateľné hospodáriť v lesoch, bojovať proti rozšíreniu púšti a zastaviť degradáciu pôdy
- podporovať mier, zabezpečiť spravodlivý prístup pre všetkých a vybudovať spoľahlivé inštitúcie na všetkých úrovniach
- posilniť spôsoby globálneho partnerstva pre udržateľný rozvoj (United Nations, 2015a).

3.4 UNESCO

UNESCO¹² je jedna z popredných organizácií OSN, ktorá vznikla v roku 1945. Má mandát na rozvoj potenciálu svetového spoločenstva, kultúry, vedy a vzdelávania. Od roku 2008 genderová rovnosť je jeden z hlavných globálnych priorít organizácie UNESCO. Od tej doby pracuje UNESCO v rámci svojho sekretariátu s ďalšími agentúrami na zabezpečenie genderovej rovnosti prostredníctvom rôznych programov a aktivít. Organizácia UNESCO pokladá za genderovú rovnosť žien a mužov predovšetkým rovnaké práva, povinnosti, potreby a príležitosti žien a mužov, ktoré musia byť dodržiavané v rámci ekonomického prospechu. Cieľom UNESCO v oblasti genderovej rovnosti je posilniť schopnosť organizácie na podporu vytvorenia priaznivého prostredia pre ženy a mužov zo všetkých oblastí života, ktoré prispievajú k udržateľnému rozvoju. Taktiež sa zaväzuje zabezpečiť aby jednotlivé zásahy organizácie mali pozitívny a trvalý vplyv na dosiahnutie posilnenia postavenia žien a rovnosti mužov a žien po celom svete. Tieto činnosti vykonáva na základe programov, ktoré boli vytvorené organizáciou (UNESCO, 2016a).

Problematikou genderovej nerovnosti sa v rámci UNESCO zaoberá divízia pre genderovú rovnosť, ktorá je zodpovedná na zabezpečenie tzv. UNESCO Global Priority Gender Equality. UNESCO podporuje genderovú rovnosť prostredníctvom akčného plánu prioritne pre genderovú rovnosť na obdobie 2014 – 2021 (Priority Gender Equality Action Plan for 2014 – 2021). Plán poskytuje operačný rámec pre vykonávanie genderovej rovnosti a poskytuje návod ako organizácia bude zabezpečovať prístupy ku genderovej rovnosti. Akčný plán je sprievodný

¹² UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

dokument k stratégií na obdobie 2014 – 2021 a jeho cieľom je uviesť do praxe priority a ciele, aby sa zabezpečil prístup k podpore rovnosti žien a mužov v rámci UNESCO so spoluprácou s ostatnými členskými štátmi. Tento akčný plán nadväzuje na akčný plán, ktorý bol vytvorený na obdobie 2008 – 2013 (UNESCO, 2014).

Akčný plán pre genderovú rovnosť rieši genderové nerovnosti v každej oblasti, v ktorej organizácia UNESCO pôsobí. V rámci akčného plánu existujú jednotlivé programy, ktoré sa zaoberajú každou oblasťou. Napríklad v oblasti vzdelávania tento program hodnotí účasť mužov a žien na vzdelaní, obsah výuky, spôsob realizácie a hodnotenia a taktiež študijné výsledky a aké sú následné pracovné príležitosti. Akčný plán v rámci prírodných vied poskytuje silné vzory pre ženy vo vede, usiluje sa budovať a zvyšovať kapacitu žien v oblasti prírodných a technických vied a podporuje príspevky zamerané na šírenie vedeckých poznatkov. V oblasti kultúry sa tento plán zameriava na vybudovanie rovných príležitostí prispievať na rozvoj kultúrneho života, rovnaký prístup k ľudským právam a lepšie možnosti začlenenia do spoločnosti a rôznych komunít. (UNESCO, 2014).

3.5 Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj predstavuje medzivládnu organizáciu tridsiatich štyroch ekonomicky najrozvinutejších štátov sveta. Vznikla v roku 1961 ako transformácia Organizácie pre európsku hospodársku spoluprácu (OECE – Organisation for European Economic Co-operation), ktorá bola zriadená v roku 1948 na administráciu povojnového Marshallovho plánu. Poslaním organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj je podporovať politiky, ktoré zlepšia hospodársky a sociálny blahobyt ľudí na celom svete. Taktiež napomáha k ďalšiemu ekonomickému rozvoju, potlačuje nezamestnanosť, podporuje vhodné a produktívne zamestnanie pre všetkých a stabilizuje rozvoj medzinárodných finančných trhov (OECD, 2016a).

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj sa v rámci svojej činnosti taktiež zapája do genderovej problematiky a rozdielného postavenia žien na trhu práce. Podporuje rôzne programy a politiky, ktoré riešia tieto problémy. OECD považuje genderovú rovnosť ako za morálnu ekonomickú nutnosť. Poskytuje podporu pre politickú agendu medzi mužmi a ženami vo rôznych formách. Dôležitým nástrojom pre začlenenie genderovej rovnosti sa stal program G20¹³. Tento dokument podporuje podnikanie v rámci OECD krajín pre posilnenie ekonomického postavenia žien. Ženy sú stále slabo zastúpené v oblasti podnikania. Podpora podnikania je kľúčovým politickým cieľom pre vlády všetkých krajín, ktoré zdieľajú

¹³ Skupina G20 predstavuje fórum medzinárodnej spolupráce, ktorá združuje 20 krajín sveta

očakávanie, že vysoká miera podnikateľskej činnosti prinesie trvalé vytváranie pracovných miest a podporuje vývoj nových produktov. OECD prostredníctvom finančnej podpory sa snaží v oblasti podnikania podporovať ženy aj vo vzdelaní a v zamestnateľnosti. Výsledkom programu bolo úspešné zapojenie do pracovného procesu u viac ako sto miliónov žien. Pozitívne výsledky boli zaznamenané napríklad v Japonsku, v Taliansku a v Kórey (OECD, 2014a).

OECD vykonáva podporu a pomoc aj rozvojovým krajinám a to vďaka výboru OECD pre rozvojovú pomoc¹⁴. Výbor OECD pre rozvojovú pomoc je hlavné medzinárodné fórum pre poskytovanie rozvojovej pomoci. Hlavným cieľom je podporiť rozvojovú spoluprácu a ďalšie politiky, ktoré prispievajú k trvalo udržateľnému rozvoju. Pomáha formovať medzinárodnú rozvojovú agendu vytvorením politického vedenia v mnohých oblastiach, vrátane znižovania chudoby a zabezpečení rovnosti pohlavia (OECD, 2016c). Výbor pre rozvojovú pomoc častokrát podporuje posilnenie postavenia žien prostredníctvom financovania. V priebehu roku 2007 až 2008 poskytoval finančné prostriedky v objeme 4,6 miliárd amerických dolárov na podporu ekonomického postavenia žien vo výrobnom odvetví. Približne 42 % z celkového objemu bolo pridelených do vidieckej oblasti a poľnohospodárstva (OECD, 2011). Už od roku 2002 Výbor pre rozvojovú pomoc na podporu genderovej rovnosti a postavenia žien zvýšil poskytnutý objem finančných prostriedkov z 8 miliárd na 24 miliárd, ktoré boli poskytnuté v roku 2012. Investícia do postavenia žien predstavuje zníženie chudoby a nerovnosti medzi mužmi a ženami. Výbor pre rozvojovú pomoc už viac ako dvadsať rokov zhromažďuje dáta, vytvára analýzy a poskytuje finančné prostriedky v oblasti posilnenia postavenia žien na trhu práce aj v spoločnosti (OECD, 2014b).

¹⁴ DAC – Development Assistance Committee

4. Ženy na trhu práce v rozvojových krajinách a v krajinách OECD

V tejto kapitole sa budeme zaoberať porovnaním postavenia žien na trhu práce v rozvojových a vyspelých krajinách. Na začiatok si predstavíme ukazovatele, ktoré nám poslúžia pre zhodnotenie postavenia žien na trhu práce v jednotlivých regiónoch a priblížime ďalšie ukazovatele, ktoré ovplyvňujú postavenie žien na trhu práce. V oblasti ekonomického postavenia žien sme použili ukazovatele ako sú ženská pracovná sila, účasť žien na trhu práce vo veku 15-24 rokov, obsadenie žien v parlamente, podiel vlastníctva žien vo firme a mzdové rozdiely u mužov a žien. Priblížili sme aký je podiel zamestnaných žien v jednotlivých sektoroch a zobrazili sme poradie od najlepšie zaplatených pracovných pozícií podľa Medzinárodnej organizácie práce. V ďalšej podkapitole porovnávame úroveň vzdelania na základe očakávanej dĺžky vzdelania, priemernej dĺžky štúdia, populácie s ukončeným stredoškolským vzdelaním a očakávanej dĺžky štúdia v terciálnom vzdelaní. V poslednej podkapitole sú vysvetlené ostatné sociálne faktory, ktoré boli vybrané na základe ukazovateľov miera plodnosti žien a materská dovolenka. Bližšie informácie ohľadne sledovaných ukazovateľov viz Príloha č. 1.

Pre porovnanie boli vybrané jednotlivé regióny v oblasti rozvojových a vyspelých krajín. Sledované regióny boli vybrané na základe rozdelenia podľa svetových organizácií napr. Medzinárodná organizácia práce, OECD, UNDP, UNESCO ktoré každoročne spracúvajú analýzy, dáta a vyhodnocujú skúmané výsledky pre tieto regióny. V práci sú porovnávané vybrané regióny z oblasti rozvojových krajín východná Ázia a Pacifik, Latinská Amerika a Karibik, Blízky východ a severná Afrika, Subsaharská Afrika a z oblasti vyspelých krajín členské krajiny OECD. Pre analýzu sme použili najnovšie dostupné dáta z organizácií a štatistik Svetovej banky, OECD, UNDP a UNESCO.

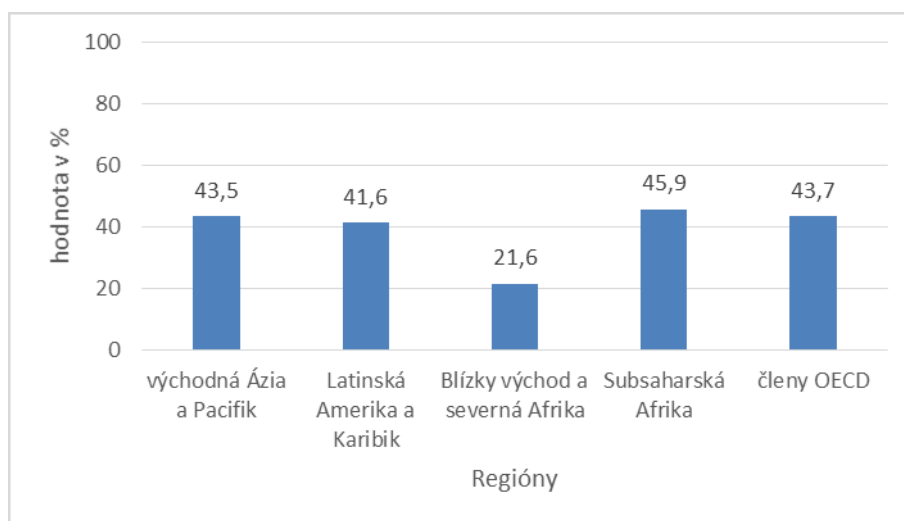
4.1 Ekonomická participácia žien na trhu práce

Vo väčšine krajín sveta je pravdepodobné, že ženy majú menšiu účasť na trhu práce a sú vystavené nerovným prístupom oveľa viac ako muži. Podľa OECD (2012b) produktívna zamestnanosť a dôstojná práca v rozvojových krajinách predstavujú hlavne prístupy k tomu, aby zabránili chudobe u žien a aby zvyšovali svoj podiel na trhu práce. Rovnako to platí aj pre vyspelé ekonomiky. Vo všeobecnosti účasť žien na trhu práce je dôležitá nielen pre spoločenské blaho, ale pre prosperitu ekonomického rastu danej krajiny. Na základe jednotlivých ukazovateľov si priblížime situáciu v jednotlivých regiónoch, ktoré sme pre našu prácu vybrali.

Aby sme zhodnotili účasť žien na trhu práce, musíme si vopred charakterizovať čo znamená ženská pracovná sila. Ženská pracovná sila zahŕňa všetky ženy, ktoré sú

ekonomický aktívne. Ekonomické aktívne obyvateľstvo je populácia v produktívnom veku¹⁵ v danej krajine, ktorá sa aktívne zapája na trhu práce, tím že pracuje alebo si prácu hľadá.

Graf 4.1 Ženská pracovná sila (% z celkovej pracovnej sily) za rok 2014



Zdroj: WB (2014)

Z grafu 4.1 môžeme vidieť percentuálny podiel ženskej pracovnej sily z celkovej pracovnej sily v jednotlivých regiónoch. V každom regióne nedosahuje ženská pracovná sila ani polovicu z celkovej pracovnej sily, čo znamená, že muži tvoria väčšiu časť pracovnej sily na trhu práce. Najväčšiu účasť žien na trhu práce majú ženy v Subsaharskej Afrike a to 45,9 % z celkovej pracovnej sily a najmenšiu účasť žien na trhu práce majú ženy na Blízkom východe a v severnej Afrike len 21,6 %. Ostatné regióny dosahujú približne rovnaké hodnoty. Vo východnej Ázii a Pacifiku tvoria ženy 43,5 % z celkovej pracovnej sily, v Latinskej Amerike a v Karibiku tvoria ženy 41,6 % z celkovej pracovnej sily a v krajinách OECD tvoria ženy 43,7 % z celkovej pracovnej sily.

Väčšina žien v rozvojových krajinách pracuje v poľnohospodárstve. Ako sme zaznamenali, v Subsaharskej Afrike predstavujú ženy v porovnaní s ostatnými regiónmi najväčšiu účasť žien na celkovej pracovnej sile. Práve v tomto regióne pracuje väčšina žien v poľnohospodárskom sektore (viz. Tab. 4.1). Je pravdepodobné, že práca v poľnohospodárstve predstavuje pre ženy v rozvojových krajinách útek pred chudobou. Poľnohospodárstvo zaistuje v chudobných rozvojových krajinách výrobný faktor pre zaistenie obživy a surovín. Napriek tomu, že v tomto sektore pracuje väčšina žien, nemajú nárok na to, aby nejakú pôdu vôbec vlastnili. Pokiaľ má nárok na pôdu v rodine muž, žena nebude zohrávať žiadnu úlohu pri rozhodovaní v

¹⁵ Produktívny vek predstavuje hranicu od 15 – 64 rokov

súvislosti s prenájmom alebo predajom pôdy, aj keď ju využíva pri pestovaní plodín (Glopolis, 2012). Vo východnej Ázii bol tiež zaznamenaný vysoký podiel žien v poľnohospodárstve, ale v tomto regióne sa dostal do popredia predovšetkým rozvoj odevného priemyslu a manufaktúrnej výroby (ILO, 2014b). Blízky východ a severná Afrika predstavuje jednu z vyspelejších oblastí Afriky. V tejto oblasti boli zaznamenané najväčšie genderové rozdiely na trhu práce, ktoré sú spôsobené predovšetkým kultúrnymi (náboženskými) vplyvmi. Môžeme zaznamenať, že vplyv náboženstva výrazne ovplyvňuje postavenie žien na trhu práce aj v spoločnosti viz Príloha č. 2. V regióne Latinskej Ameriky a Karibiku nie sú ženy zastúpené v poľnohospodárstve vo veľkom pomere pretože väčšina žien pracuje v oblasti služieb, kde je tento sektor pomerne rozvinutý.

Odlišná situácia je v krajinách OECD, kde poľnohospodársky sektor nemá tak veľký podiel na HDP ako v chudobných rozvojových krajinách. Práve rozvoj terciálneho sektora prispel k zvýšenej zamestnanosti žien. Rozšírili sa služby predovšetkým v zdravotníctve, vo vzdelaní a v gastronómii. Podobné výsledky zaznamenal aj rozvoj verejného sektora, ktorý poskytuje ženám lepšie pracovné podmienky, možnosť kariérneho rastu, relatívne stabilnejšie pracovné miesto a lepší plat (OECD, 2012a). Najväčší podiel zamestnaných žien v službách je v krajinách OECD a v regióne Latinskej Ameriky a Karibiku, kde 83% žien pracuje v tomto sektore. V týchto regiónoch pracuje najmenej žien v poľnohospodárstve. V krajinách OECD len 5 % a v Latinskej Amerike a v Karibiku 7%. Vysoký podiel žien v službách je aj na Blízkom východe a v severnej Afrike a to 72 %. V tomto regióne nie je dobre vyvinutý priemysel, nakoľko tu pracuje len 7 % žien čo je najmenej zo všetkých regiónov. Najväčší podiel žien v poľnohospodárstve môžeme zaznamenať v Subsaharskej Afrike kde pracuje až 55 % žien. V tomto regióne pracuje najmenej žien v sektore služieb, len 37% a v oblasti priemyslu len 8%. V regióne východnej Ázii a Pacifiku dominuje sektor služieb, kde pracuje 56 % žien a vo väčšine tu prevláda poľnohospodársky sektor kde pracuje 31 % žien.

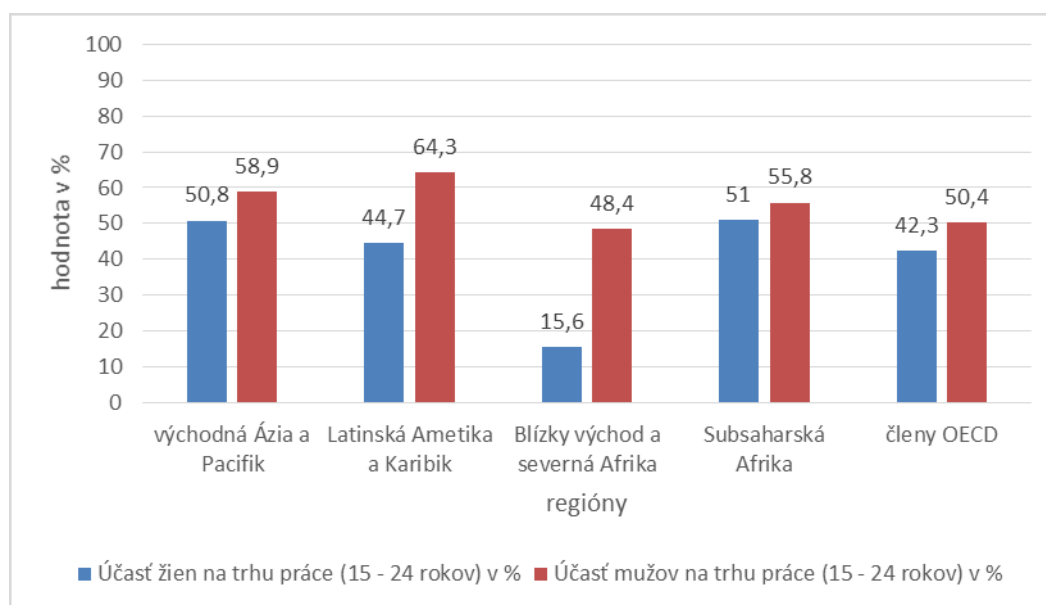
Tabuľka 4.1 Podiel zamestnaných žien v jednotlivých sektoroch v % za rok 2012

Regióny	Poľnohospodárstvo	Priemysel	Služby
východná Ázia a Pacifik	31	12	56
Latinská Amerika a Karibik	7	10	83
Blízky východ a severná Afrika	21	7	72
Subsaharská Afrika	55	8	37
členy OECD	5	12	83

Zdroj: OECD (2012a)

Nasledujúci graf 4.2 ukazuje pracovné príležitosti pre mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov. Účasť žien na trhu práce vo veku 15 – 24 rokov vyjadruje percentuálny podiel účasti žien na trhu práce zo všetkých ekonomicky aktívnych žien vo veku 15 – 24 rokov. Z grafu 4.2 môžeme zaznamenať tiež účasť mužov na trhu práce vo veku 15 – 24 rokov. Tento ukazovateľ je zostrojený na základe národných odhadov z databázy Medzinárodnej organizácie práce. Tieto harmonizované odhady používajú prísne kritéria pri výbere dát a vylepšenie metódy, aby bola zaistená porovnateľnosť medzi krajinami v čase.

Graf 4.2 Účasť žien na trhu práce vo veku 15 – 24 rokov v % za rok 2014



Zdroj: WB (2014)

Účasť mužov na trhu práce vo veku 15 – 24 rokov výrazne prevyšuje účasť žien na trhu práce v každom regióne. Najvyššia účasť žien je v regióne Subsaharskej Afriky a to až 51 %. Najnižšia účasť žien na trhu práce je v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky len 15,6 %. Regiónu Subsaharskej Afriky sa takmer rovná účasť žien vo východnej Ázii. V krajinách OECD je účasť žien na trhu práce 42,3% a v regióne Latinská Amerika a Karibik 44,7 %. Medzi hlavné determinanty, ktoré ovplyvňujú výsledky mladých ľudí na trhu práce je predovšetkým vzdelanie a dosiahnuté skúsenosti. Je viac pravdepodobné, že v regióne s vyššou úrovňou vzdelania, bude nižšia účasť mladých žien na trhu práce viz. podkapitola č. 4.2 Úroveň vzdelania. Pokiaľ študujú, nemajú možnosť sa začleniť medzi pracovnú silu.

Subsaharská Afrika v neformálnom sektore vo všeobecnosti zamestnáva až 90 % populácie. Tento región má najvyššiu mieru zamestnanosti mladých ľudí v produktívnom veku z dôvodu rýchleho rastu populácie. Mladá populácia pracuje najmä vo vidieckych oblastiach a v poľnohospodárskom sektore. V regióne Blízkeho východu a severnej Afriky môžeme

zaznamenať rozvoj verejného sektoru. V tejto oblasti pracujú prevažne ľudia s vyšším dosiahnutým vzdelaním. Vo východnej Ázii a Pacifiku je taktiež vysoká účasť mladých žien na trhu práce. Mladé ženy pracujú prevažne v poľnohospodárskom sektore alebo v manufaktúrach. Naopak ženám s kvalitným a s vyšším vzdelaním je umožnené pracovať na lepšom pracovnom mieste napríklad v oblasti služieb. Vo vyspelých krajinách OECD je situácia pre mladé ženy najlepšia z hľadiska kvality práce. Ako sme už spomenuli, rozvoj verejného sektora, predovšetkým terciálneho sektora zapríčinil zvýšenie zamestnanosti u žien kde majú možnosť nájsť vyhovujúce pracovné miesto po skončení štúdia (OECD, 2012a).

Posilňovať postavenie žien na trhu práce je rovnako dôležité ako ich postavenie v spoločnosti. Preto je podstatné zapojenie žien do politického života, čo môže znížiť nerovnosti na trhu práce aj v spoločnosti. Zvýšený počet žien vo vláde formuje politický priestor, ktorý otvára nové možnosti pre ženy. Aktívne zapájanie sa do spoločenských komunit alebo spolkov umožňuje ženám presadiť svoj vlastný názor a tiež názory radu ďalších žien. Ženy v politike získavajú tak lepšie postavenie v širokej spoločnosti, kde samotná spoločnosť začína vnímať ženy ako subjekty, ktoré majú právo zapojiť sa do politického života. Z tabuľky 4.2 môžeme vidieť aké je obsadenie žien v parlamente v jednotlivých regiónoch.

Tabuľka 4.2 Obsadenie žien v parlamente v % za rok 2014

Regióny	Podiel žien v parlamente v %
východná Ázia a Pacifik	18,7
Latinská Amerika a Karibik	27
Blízky východ a severná Afrika	14
Subsaharská Afrika	22,5
členy OECD	26,9

Zdroj: UNDP (2014)

Obsadenie žien v parlamente je veľmi nízke v každom regióne. Môžeme usúdiť, že aj v tejto oblasti nemajú ženy rovnaké postavenie ako muži. Najviac sú zastúpené ženy v parlamente v krajinách OECD a v Latinskej Amerike a v Karibiku, kde zastávajú podiel 27 %. Najmenšia účasť žien v parlamente je na Blízkom východe a v severnej Afrike, kde účasť žien je len 14 %. V Subsaharskej Afrike tvoria ženy v parlamente podiel 22,5% a vo východnej Ázii a Pacifiku 18,7 %.

Možnosti zapojenia žien do rôznych oblastí trhu práce odstraňuje vzniknuté nerovnosti na trhu práce. Veľkú úlohu zohráva presadenie žien aj v oblasti podnikania, či zakladania firiem. Získavajú tak predovšetkým možnosť zvýšiť svoju účasť na trhu práce, a to hlavne

v odvetví obchodu. V nasledujúcej tabuľke si ukážeme, aký podiel majú ženy na vlastníctve firiem v jednotlivých regiónoch.

Tabuľka 4.3 Podiel vlastníctva žien vo firme v % za rok 2014

Región	ženský podiel vlastníctva vo firme (v %)
východná Ázia a Pacifik	55,2
Latinská Amerika a Karibik	40,7
Blízky východ a severná Afrika	21,9
Subsaharská Afrika	33,1
členy OECD	34,3

Zdroj: WB (2014)

Najväčší podiel vlastníctva žien vo firme je v regióne vo východnej Ázii a Pacifiku až 55,2 %. Poskytnuté mikrofinančné služby predstavujú hlavný dôvod, prečo je ženský podiel v tomto regióne vysoký. Prostredníctvom mikrofinancií ženy majú možnosť získať prístup k finančným zdrojom a zakladať vlastné podniky alebo pracovať ako samostatne zárobkovo činné osoby (Pokhriyal, 2014). V Latinskej Amerike a v Karibiku je podiel vlastníctva žien vo firme 40,7%. Rovnako aj v tomto regióne bol zaznamenaný zvýšený počet malých podnikov, ktorý vznikli prostredníctvom mikrofinancií. Vytvorili tak viac ako 28 000 tisíc pracovných miest (Nichter a Goldmark, 2009). V ostatných regiónoch sa na vlastníctve podnikov vo väčšine podieľajú muži. Najmenší podiel vlastníctva žien vo firme je na Blízkom východe a v severnej Afrike len 21,9 %. V regiónoch Subsaharskej Afriky a v krajinách OECD je situácia takmer vyrovnaná. Ženy sa podieľajú na vlastníctve v Subsaharskej Afrike 33,1 % a v krajinách OECD 34,3%. OECD (2013c) tvrdí, že v krajinách OECD je viac pravdepodobné zakladanie podnikov u mužov ako u žien . Príčinou sú tzv. zachované genderové stereotypy, napríklad presvedčenie, že podnikanie je práve mužská práca. Môžeme zaznamenať tiež vplyv psychologických faktorov. Ženy hlásia menší záujem o podnikateľskú sféru, pretože sú presvedčené, že nie sú schopné stať sa úspešnými podnikateľkami a nemajú tak dostatočnú motiváciu. Stretávajú sa tak s nedostatkom skúsenosti v tejto oblasti, čo následne spôsobuje menšiu účasť v podnikateľskej sfére.

Ženy sú taktiež stále menej ohodnotené ako muži. Často z dôvodu rodinných povinností, je pravdepodobné, že ženy častejšie pracujú na čiastočný úväzok alebo brigádu. Veľa žien pracuje práve domácnosti, kde táto práca nie je zaplatená a nepožaduje určité vzdelanie alebo kvalifikáciu. Dôležitú úlohu zohráva tiež pracovná segregácia. Vo väčšine prípadov, sa očakáva, že práve ženy sú zastúpené v oblastiach, ktoré sú menej zaplatené.

Medzinárodná organizácia práce zostavila poradie pracovných skupín od najlepšie platených pozícií po najhoršie platené pozície. Z tabuľky 4.4 môžeme vidieť jednotlivé poradie najlepšie zaplatených pracovných pozícií.

Tabuľka 4.4 Poradie pracovných skupín od najlepšie platených pozícií po najhoršie zaplatených pozícií

Poradie od najlepšie platených pracovných pozícií
1. Pracovníci v legislatívne, vedúci a riadiaci zamestnanci
2. Odborníci
3. Technici a zamestnanci v príbuzných odboroch
4. Úradníci
5. Pracovníci pri obsluhu strojov a zariadení, montéri
6. Obchodní pracovníci
7. Servisní pracovníci a trhoví predajci
8. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a v rybárstve
9. Nekvalifikovaní zamestnanci

Zdroj: ILO (2016)

Je pravdepodobné, že najlepšie zaplatené pozície na trhu práce si vyžadujú určité vzdelanie na vysokom stupni. V týchto oblastiach je potrebné nadobudnúť určité pracovné skúsenosti a prax. Najhoršie zaplatené pozície si nevyžadujú tak vysoké vzdelanie. V týchto oblastiach je častokrát zamestnaná lacná pracovná sila a zamestnanci dosahujú základné a stredoškolské vzdelanie. Môžeme potvrdiť, že úroveň vzdelania predstavuje veľmi dôležitý faktor, ktorý ovplyvňuje mzdové ohodnotenie na trhu práce. V nasledujúcej tabuľke môžeme vidieť aké veľké sú mzdové rozdiely u mužov a žien v jednotlivých sledovaných regiónoch.

Tabuľka 4.5 Mzdové rozdiely u mužov a žien v % za rok 2012

Regióny	Rozdiel v %
východná Ázia a Pacifik	18,6
Latinská Amerika a Karibik	21,2
Blízky východ a severná Afrika	51,2
Subsaharská Afrika	15,9
členy OECD	14

Zdroj: OECD (2012a)

Najväčšie mzdové rozdiely na trhu práce sú na Blízkom východe a na severnej Afrike a to 51,2%, kde sa vyskytujú veľké nerovnosti medzi jednotlivými sociálnymi skupinami. Ako sme videli v predchádzajúcich grafoch a tabuľkách v tomto regióne je najmenej zastúpených žien na trhu práce. Veľmi veľká časť žien je zastúpená v domácom sektore a vykonáva častokrát neplatenú domácu prácu, ktorá nepožaduje nijakú kvalifikáciu. Najlepšia situácia je

v krajinách OECD, kde sú mzdové rozdiely najmenšie len 14 %. V týchto regiónoch je situácia v porovnaní s ostatnými regiónmi pomerne vyrovnaná. Aj keď rozdiely v pohlaví na trhu práce pretrvávajú aj v týchto krajinách, ženy sú zastúpené vo verejnom sektore, ktorý predstavuje spôsob stabilnejšie mzdového ohodnotenia. Ďalej sme zaznamenali, že v Subsaharskej Afrike sú mzdové rozdiely 15,9 %. V tejto oblasti je pravdepodobnejšia nezamestnanosť u žien ako u mužov, ale mzdový rozdiel nie je príliš veľký, pretože väčšina mužov pracuje tiež v poľnohospodárstve, kde mzdové ohodnotenia nie sú tak vysoké. Vo východnej Ázii a Pacifiku je mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami 18,6 % a v regióne Latinskej Ameriky a Karibiku 21,2 %.

4.2 Úroveň vzdelania

Jeden z dôležitých faktorov, ktorý ovplyvňuje výsledky na trhu práce je úroveň dosiahnutého vzdelania. Úroveň vzdelania sa zlepšila v mnohých krajinách. Dosiahnuté vzdelanie je hnacou silou k lepším výsledkom zamestnanosti žien v rozvojových aj vyspelých krajinách. Vyššia úroveň vzdelania motivuje ženy k vyšším zárobkom, k lepšej práci a k odstráneniu sociálnych rozdielov. Aby sme zhodnotili úroveň vzdelania v jednotlivých regiónoch použili sme nasledované ukazovatele. Najprv si priblížime očakávanú dĺžku školskej dochádzky od primárneho do terciálneho vzdelania u dievčat a u chlapcov. Tento ukazovateľ udáva očakávaný počet rokov školskej dochádzky dieťaťa. Podľa UNDP (2015) očakávaná školská dochádzka udáva koľko rokov strávi dieťa v škole, ak podmienky, pri ktorých začína školskou dochádzkou, zostanú po celý jeho život rovnaké.

Tabuľka 4.6 Očakávaná školská dochádzka v rokoch za rok 2013

Regióny	Očakávaná školská dochádzka dievčat od primárneho do terciálneho vzdelania	Očakávaná školská dochádzka chlapcov od primárneho do terciálneho vzdelania
východná Ázia a Pacifik	13,1	13
Latinská Amerika a Karibik	14,1	13,3
Blízky východ a severná Afrika	11,6	12,2
Subsaharská Afrika	8,9	10
členy OECD	15,8	15,3

Zdroj: UNESCO (2013)

Očakávaná školská dochádzka medzi mužmi a ženami je takmer vyrovnaná. Najväčší počet rokov očakávanej školskej dochádzky je v krajinách OECD, kde môžeme vidieť, že očakávaná školská dochádzka medzi mužmi a ženami je takmer vyrovnaná. U žien v krajinách OECD je očakávaná školská dochádzka 15,8 rokov. V tejto oblasti môžeme zaznamenať najlepšie podmienky pre vzdelania. Najmenší počet rokov očakávanej školskej dochádzky je

v krajinách Subsaharskej Afriky a to 8,9 rokov. Regióny východná Ázia a Pacifik a Latinská Amerika a Karibik sú takmer vyrovnané, vo východnej Ázii a Pacifiku je očakávaná školská dochádzka 13,1 rokov a v Latinskej Amerike a v Karibiku 14,1 rokov.

Ďalším ukazovateľom je priemerná dĺžka štúdia. Priemerná dĺžka štúdia udáva priemerný počet rokov vzdelania, ktorý dosiahli ľudia vo veku 25 rokov a starší.

Tabuľka 4.7 Priemerná dĺžka štúdia v rokoch za rok 2014

Regióny	Priemerná dĺžka štúdia u žien	Priemerná dĺžka štúdia u mužov
východná Ázia a Pacifik	6,9	8
Latinská Amerika a Karibik	8	8,1
Blízky východ a severná Afrika	4,9	6,9
Subsaharská Afrika	4,2	6
členy OECD	11	11,5

Zdroj: UNDP (2014)

Z tabuľky 4.7 môžeme vidieť, že v priemerná dĺžka štúdia dosahuje v každom regióne väčší počet rokov u mužov než u žien. To znamená, že v priemere navštevujú školu dlhšie muži ako ženy. Najdlhšia priemerná dĺžka štúdia u žien je v krajinách OECD a to 11 rokov, najkratšia dĺžka štúdia u žien je v regióne Subsaharskej Afriky len 4,2 rokov. Priemerná dĺžka štúdia je nízka aj v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky, ktorá trvá 4,9 rokov. Vo východnej Ázii a Pacifiku priemerná dĺžka štúdia trvá 6,9 rokov a v regióne Latinskej Ameriky a Karibiku 8 rokov.

V porovnaní s rozvojovými krajinami sú podmienky pre vzdelanie oveľa prístupnejšie v krajinách OECD kde predstavuje zápis do školy menší problém ako v rozvojových krajinách. V tomto regióne je zavedená povinná školská dochádzka do veku 15 až 16 rokov, čo predstavuje 1. ročník na strednej škole. To znamená, že všetky deti v tomto veku absolvovali základné vzdelanie a navštevujú strednú školu. Medzi najčastejšie dôvody nedostatku vzdelanostnej úrovni patrí predovšetkým zaostalosť a príliš veľká chudoba rozvojových krajín či nedostatočne vybavené školské zariadenia, aby bola skvalitnená výučba. Vyučujúci v afrických školách si vytvárajú rozdielne postoje k študentom mužského a ženského pohlavia, pretože sa zastávajú názoru, že muži potrebujú kariéru a ženy potrebujú manželov a rodinu. Pokiaľ sa naskytne možnosť, uprednostňujú aby školu navštevovali radšej chlapci než dievčatá. V rozvojových krajinách nie sú poskytované tak vysoko kvalifikované pozície na trhu práce ako vo vyspelých krajinách. Ženy sú väčšinou zamestnané v poľnohospodárskom sektore alebo vykonávajú domácu prácu. Takéto profesie nevyžadujú potrebné vzdelanie, pretože ženy sú schopné takéto pozície vykonávať aj bez vzdelania a kvalifikácie (OECD, 2012a).

Ďalej sme použili ukazovateľ populácie aspoň so sekundárnym vzdelaním. Vyjadruje % z populácie starších 25 rokov, ktorí majú ukončené sekundárne vzdelanie.

Tabuľka 4.8 Populácia so sekundárnym vzdelaním za rok 2014

Regióny	ženy so sekundárnym vzdelaním v %	muži so sekundárnym vzdelaním v %
východná Ázia a Pacifik	54,7	66,3
Latinská Amerika a Karibik	54,3	55,2
Blízky východ a severná Afrika	34,7	47,6
Subsaharská Afrika	22,1	31,5
členy OECD	82,9	86,3

Zdroj: UNDP (2014)

Z tabuľky 4.8 môžeme zaznamenať, že vo všetkých regiónoch predstavujú muži väčšiu časť populácie, ktorá má ukončené stredoškolské vzdelanie. Najlepšiu situáciu ukazujú krajiny OECD, kde 82,9 % žien má ukončené stredoškolské vzdelanie. Najmenšia časť populácie so stredoškolským vzdelaním je zaznamenaná v Subsaharskej Afrike, kde len 22,1 % žien má ukončené stredoškolské vzdelanie. Rovnako nízke hodnoty môžeme zaznamenať aj v regióne na Blízkom východe a v severnej Afrike kde 34,7 % žien má ukončené sekundárne vzdelanie, čo je viac ako v Subsaharskej Afrike. V regióne východná Ázia a Pacifik a v Latinskej Amerike a v Karibiku má viac ako 54 % žien ukončené stredoškolské vzdelanie.

V nasledujúcej tabuľke je zaznamenaný ukazovateľ očakávaná dĺžka štúdia žien v terciálnom vzdelaní. Tento ukazovateľ vyjadruje očakávaný počet rokov, ktorý strávi jednotlivec v terciálnom vzdelaní.

Tabuľka 4.9 Očakávaná dĺžka štúdia u žien v terciálnom vzdelaní za rok 2013

Regióny	dĺžka štúdia u žien v terciálnom vzdelaní	dĺžka štúdia u mužov v terciálnom vzdelaní
Východná Ázia a Pacifik	1,7	1,6
Latinská Amerika a Karibik	2,5	2
Blízky východ a severná Afrika	1,4	1,4
Subsaharská Afrika	0,3	0,5
členy OECD	4,2	3,4

Zdroj: UNESCO (2013)

Ako môžeme vidieť z tabuľky 4.9 v niektorých regiónoch je takmer neočakávané, že ženy a muži doštudujú vysokú školu. Najlepšie podmienky pre terciálne vzdelanie sú v krajinách OECD, kde dokonca ženy dosahujú lepšie výsledky než muži. V porovnaní s ostatnými regiónmi v krajinách OECD je očakávaná dĺžka štúdia v terciálnom vzdelaní u žien približne 4,2 rokov a u mužov 3,4 rokov. Vo väčšine krajín OECD je rovnako pravdepodobné,

že ženy sú schopné dokončiť vysokoškolské vzdelanie rovnako ako muži a to bez ohľadu na obor aký študujú. Medzi absolventov vysokých škôl, ktorí študovali humanitné vedy pracuje 66% žien ako pedagógovia, zatiaľ čo 53 % mužov pracuje v tejto oblasti. Naopak 71% mužov pôsobí v oblasti fyziky, matematiky a inžinierstva, zatiaľ čo 43 % žien pôsobí v tejto oblasti. Ženy často dominujú vo výučbe cudzích jazykov, umenia a humanitných vied a muži v oblasti matematiky, prírodných vied a techniky (OECD, 2012a).

Najhoršie podmienky pre terciálne vzdelanie je v regióne Subsaharskej Afriky. Vo východnej Ázii a Pacifiku očakávaná dĺžka u žien v terciálnom vzdelaní trvá 1,7 rokov a na Blízkom východe a v severnej Afrike očakávaná dĺžka štúdia je 1,4 rokov. Lepšia situácia v porovnaní s týmito regiónmi je v Latinskej Amerike a v Karibiku, kde očakávaná dĺžka štúdia u žien v terciálnom vzdelaní trvá 2,5 rokov, čo je dlhšie ako u mužov v tomto regióne.

4.3 Iné sociálne faktory

Ženy na trhu práce sú ovplyvňované mnohými faktormi. Okrem priamej účasti na trhu práce a dosiahnutého vzdelania často sú vystavené mnohými ďalšími dôležitými faktormi, ktoré významne ovplyvňujú ich postavenie na trhu práce. Tieto faktory často krát považujeme za jednu z hlavných príčin diskriminácie žien na trhu práce a zohrávajú dôležitú úlohu pri zamestnanosti žien. Medzi spomenuté faktory sú práve sociálne faktory. V našej práci sme vybrali dva ukazovatele, ktoré môžeme považovať za sociálne faktory, ktoré ovplyvňujú prístup žien na trh práce. Tými hlavnými sú miera plodnosti a materská dovolenka. Najprv si charakterizujeme ukazovateľ miera plodnosti.

Miera plodnosti predstavuje počet detí, ktoré by sa narodili jednej žene, pokiaľ by bola schopná rodiť až do konca jej reprodukčného veku a tohto veku by sa aj dožila.

Tabuľka 4.10 Miera plodnosti u žien za rok 2013

Regióny	Počet narodených detí na jednu ženu
východná Ázia a Pacifik	1,9
Latinská Amerika a Karibik	2,1
Blízky východ a severná Afrika	2,8
Subsaharská Afrika	5
členy OECD	1,8

Zdroj: WB (2013)

Najväčšiu mieru plodnosti môžeme zaznamenať práve v regióne Subsaharskej Afriky, ktorá viditeľne prevyšuje ostatné regióny s hodnotou 5 detí na jednu ženu. Najmenšiu mieru plodnosti majú krajiny OECD s hodnotou približne 2 deti na jednu ženu. Je takmer vyrovnaná

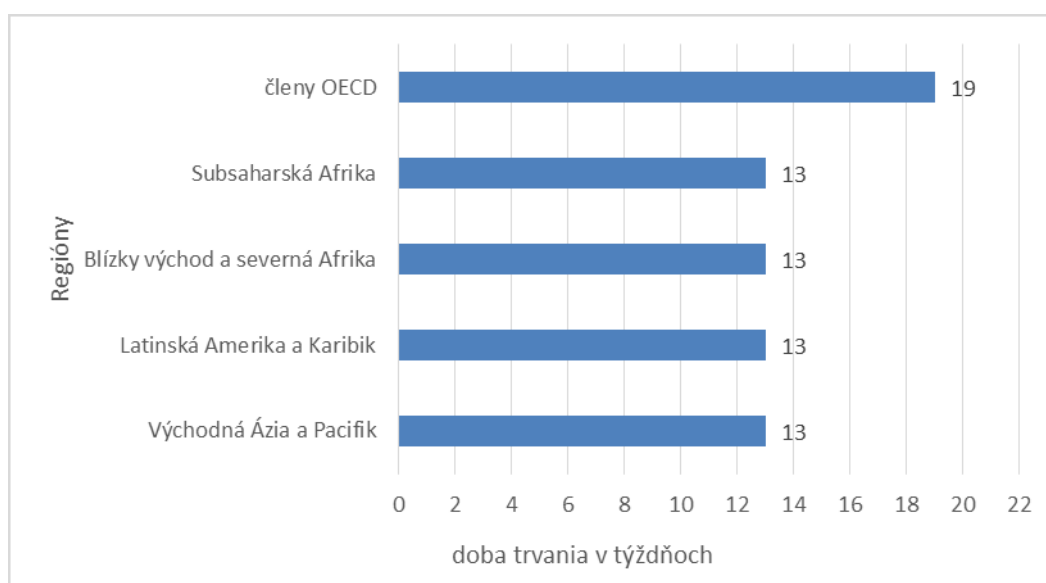
s regiónom Východnej Ázie a Pacifiku. Po Subsaharskej Afrike má taktiež vyššiu mieru plodnosti región Blízkeho východu a severnej Afriky s hodnotou približne 3 deti na jednu ženu.

Jedným z dôvodov, prečo je v Afrických regiónoch vyššia miera plodnosti ako v ostatných, je predovšetkým skoré manželstvo a následne aj skoré tehotenstvo. V týchto regiónoch dochádza častokrát až k detským manželstvám, kde partnera pre svoju dcéru vyberajú rodičia už v mladom veku. V týchto prípadoch dochádza ku skorej sexuálnej aktivite, čo následne vedie k veľmi pravdepodobnému otehotneniu. Vysoká zaostalosť a chudoba v týchto regiónoch vedie taktiež k nedostatku ochranných sexuálnych prostriedkov, ktoré by zabránili počatiu. Skoré materstvo tak bráni ženám predovšetkým vo vzdelaní a v prístupe na trh práce. Ženy sú tak odkázané zostať doma pri svojich deťoch a starať sa o nich (OECD, 2013b). Vo vyspelých krajinách je situácia odlišná. Ženy nie sú vystavené skorému manželstvu a tehotenstvu ako v Afrických regiónoch. To znamená, že často krát majú lepší prístup k vzdelaniu, čo sme mohli vidieť v kapitole 4.2. Krajiny OECD zaraďujeme medzi vyspelé krajiny, kde životná úroveň je odlišná od životnej úrovni v Afrických regiónoch. UNSAID¹⁶ (2014) potvrdzuje, že prístup k moderným ochranným sexuálnym prostriedkom ako je antikoncepcia, spôsobuje pokles plodnosti. Plánovanie rodiny je častokrát ovplyvnené rôznymi faktormi ako je napríklad úroveň vzdelania či vyspelosť danej krajiny. Je pravdepodobné, že ženy vo vyspelých krajinách majú lepší prístup ku antikoncepcii ako ženy v chudobných oblastiach. Môžeme tiež potvrdiť, že v oblastiach kde je vyššia úroveň vzdelania je lepší prístup ku antikoncepcii (UNSAID, 2014).

Ďalším dôležitým faktorom, ktorý zohráva podstatnú úlohu v prístupe žien na trh práce je dĺžka materskej dovolenky. Všeobecne materskú dovolenku môžeme charakterizovať ako počet dní, počas ktorých je materská dovolenka zaplatená. Z grafu 4.2 môžeme zaznamenať aká je situácia v jednotlivých regiónoch.

¹⁶ United States Agency for International Development

Graf 4.3 Priemerná dĺžka materskej dovolenky v týždňoch za rok 2013



Zdroj: OECD (2013b)

Najdlhšia priemerná doba trvania materskej dovolenky v týždňoch je v krajinách OECD, kde dosahuje dĺžku 19 týždňov. Ostatné regióny sú vyrovnané, kde priemerná doba materskej dovolenky je 13 týždňov.

V oblasti rodinnej politiky, materská dovolenka je častokrát zavedená vládou nielen za účelom starostlivosti o deti, ale predovšetkým na stimulovanie zamestnanosti žien. Materská dovolenka poskytuje určitú mieru istoty. To znamená, že počas materstva, majú ženy prístup k finančnému príjmu a po skončení materskej dovolenke, majú možnosť vrátiť sa do zamestnania kde pracovali predtým. Existujú však rôzne pohľady na najvhodnejšiu dobu trvania materskej dovolenky. Materská dovolenka, ktorá je príliš krátka, môže zvýšiť pravdepodobnosť výskytu zdravotných komplikácií pre matku aj pre dieťa. Avšak príliš dlhá doba materskej dovolenky môže častokrát spôsobiť veľké nevýhody z hľadiska trhu práce. Ženy po návratu do práce častokrát strácajú svoje pracovné návyky a oveľa ťažšie sa začleňujú späť do pracovných pozícií (OECD, 2013b). Medzinárodná organizácia práce tvrdí, že minimálna doba trvania materskej dovolenky by mala byť 14 týždňov, čo predstavuje ideálnu dobu na zabezpečenie zdravia matky a dieťaťa a taktiež dochádza k nenarušeniu väzieb medzi ženou a jej zamestnaním. Z grafu vidíme, že túto podmienku spĺňajú len krajiny OECD, pričom ostatné regióny túto podmienku nespĺňajú. V regiónoch s krátkou materskou dovolenkou sa ženy častokrát rýchlejšie vracajú na trh práce, ako vo vyspelých regiónoch s dlhšou materskou dovolenkou.

4.4 Zhrnutie

Z uvedeného porovnania vyplýva, že v oblasti účasti žien na trhu práce vykazujú najväčšiu účasť ženy v regióne Subsaharskej Afriky a to 45,9 %, čo ale neznamená, že majú najlepšie uplatnenie. Ďalej nasledujú krajiny OECD a regióny východná Ázia a Pacifik a Latinská Amerika a Karibik. Môžeme tvrdiť, že v krajinách OECD a v Latinskej Amerike a Karibiku pracujú ženy v porovnaní s ostatnými regiónmi na najlepších pracovných pozíciách, pretože až 83 % žien pracuje v sektore služieb, kde v Subsaharskej Afrike pracuje najviac žien v poľnohospodárstve. Najnižšiu účasť žien na trhu práce sme zaznamenali na Blízkom východe, len 21,6 %. Príčinou veľkých nerovností v tomto regióne je vplyv islamských inštitúcií, ktoré vykazujú nerovný prístup k ženám. Najlepšiu účasť v politickom rozhodovaní zaznamenáva región krajín OECD, za ním nasleduje Latinská Amerika a Karibik, Subsaharská Afrika, východná Ázia a Pacifik a Blízky východ a severná Afrika. Najväčší podiel na vlastníctve vo firme môžeme zaznamenať vo východnej Ázii a Pacifiku vďaka prístupu mikrofinančných služieb. V oblasti mzdových rozdielov, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu na trhu práce, najväčšie mzdové rozdiely sú na Blízkom východe a na severnej Afrike. Najmenšie mzdové rozdiely boli zaznamenané v krajinách OECD, kde v porovnaní s ostatnými regiónmi nerovnosti medzi mužmi a ženami nie sú tak rozdielne.

V oblasti vzdelávania môžeme vyhodnotiť, že jednoznačne najlepšia úroveň vzdelania v porovnaní s ostatnými regiónmi je v krajinách OECD. Dosahujú najlepšie výsledky v sekundárnom vzdelávaní, v priemernej, očakávanej školskej dochádzke a očakávanej školskej dochádzke v terciálnom vzdelaní. Je pravdepodobné, že to je práve dôvod kvalitného uplatnenia žien na trhu práce. Najhoršia úroveň vzdelania je v Subsaharskej Afrike, kde existuje veľmi malá pravdepodobnosť vzdelania. Preto ženy v tejto oblasti sú zastúpené v nekvalifikovaných pracovných sektoroch ako je poľnohospodárstvo či práca v domácnosti.

Spomedzi sociálnych faktorov môžeme zaznamenať, že najvyššia miera plodnosti je v Subsaharskej Afrike až 5 detí na jednu matku. Najmenšia miera plodnosti bola zaznamenaná v krajinách OECD, približne 2 deti na jednu matku. Je pravdepodobné, že vyššia miera plodnosti spôsobuje nižšiu účasť žien na trhu práce. Ako môžeme vidieť, v tomto prípade to nie je potvrdené. Dôležitú úlohu na trhu práce zohráva dĺžka materskej dovolenky. Najdlhšiu priemernú dĺžku materskej dovolenky majú krajiny OECD až 19 týždňov, kde ostatné regióny majú 13 týždňov. V regiónoch s krátkou materskou dovolenkou je veľká pravdepodobnosť skorého návratu žien na trhu práce, zatiaľ čo vo vyspelých regiónoch s dlhšou materskou dovolenkou nie je pravdepodobný tak rýchly návrat žien na trh práce.

5. Záver

Cieľom tejto práce bolo zhodnotiť postavenie žien na trhu práce v sledovaných regiónoch na základe vybraných ukazovateľov. Prvá kapitola sa zaoberá teoretickými aspektami, ktoré súvisia s postavením žien na trhu práce. Najprv je priblížené postavenie žien v histórii, kde ženy vždy zaznamenávali rozdielne postavenie ako muži. Mužom bola vždy pripisovaná rozhodujúca ekonomická sila a ženám pridelená starostlivosť o rodinu. Rozdielne postavenie ženy bolo zaznamenané aj v kultúre a v náboženstvách. V práci je ďalej vysvetlený pojem gender, ktorý odkazuje na vplyv kultúry a prostredia na mužské a ženské role. Následne sa vytvorili spoločenské úlohy mužov a žien tzv. genderové role, ktoré je potrebné pre spoločenský a ekonomický rozvoj zachovávať v genderovej rovnosti. Aby bola zachovaná genderová rovnosť je potrebné aby bol ženám umožnený rovnaký prístup na trh práce ako mužom. Pre prospech ekonomického rastu je taktiež dôležité využívať pracovný potenciál žien. Uplatnenie žien na trhu práce zvyšuje tiež ich seberealizáciu v spoločnosti a hospodársku nezávislosť. Rovnako dôležitý faktor, ktorý ovplyvňuje postavenie žien na trhu práce je dosiahnuté vzdelanie. Je potrebné, aby bol umožnený prístup k vzdelaniu, pretože zabezpečuje ženám lepší vstup na trh práce.

V ďalšej kapitole sú zobrazené politiky, ktoré sú zamerané na zlepšenie postavenia žien na trhu práce. Najprv sú predstavené mikrofinančné programy, ktoré sa dnes stávajú veľmi populárne. Prostredníctvom mikrofinančných služieb ženy získavajú prístup k finančným prostriedkom a je im tak umožnené zakladať vlastné podniky, investovať a zvyšovať svoj status v rámci ekonomickej činnosti. Ďalšími aktívnymi politikami sú činnosti jednotlivých svetových organizácií. Organizácie ako sú Medzinárodná organizácia práce, Svetová banka, Organizácia spojených národov, UNESCO a Organizácia pre hospodárku spoluprácu a rozvoj každoročne realizujú programy zamerané na odstránenie genderovej nerovnosti na trhu práce. Politiky týchto organizácií častokrát predstavujú formu projektov, ktoré sú realizované po celom svete a poskytujú finančné prostriedky na vybudovanie pracovných miest.

Posledná kapitola sa zaoberá porovnaním postavenia žien na trhu práce vo vybraných regiónoch. Cieľom práce bolo zhodnotiť postavenie žien na trhu práce v sledovaných regiónoch na základe vybraných ukazovateľov. Boli vybrané jednotlivé ukazovatele v oblasti trhu práce, vzdelania a iných sociálnych faktorov. Z uvedenej komparácie vyplýva, čo sa týka ekonomickej oblasti, najvyššia účasť žien na trhu práce bola zaznamenaná v Subsaharskej Afrike, kde ženy sú väčšinou zastúpené v poľnohospodárskom sektore. Najnižšia účasť žien na trhu práce bola zaznamenaná v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky. V oblasti politického

rozhodovania najlepší prístup je v krajinách OECD v regióne Latinskej Ameriky a Karibiku, najhorší prístup je v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky. Najvyšší podiel vlastníctva žien vo firme je v regióne východnej Ázie a Pacifiku, pravdepodobné zásluhou zvýšeného prílivu mikrofinančných prostriedkov. Najmenší podiel vlastníctva žien vo firme je v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky. V oblasti mzdových nerovností na trhu práce najmenšie rozdiely sú zaznamenané v krajinách OECD a najväčšie rozdiely na Blízkom východe a v severnej Afriky. Najhoršie postavenie žien na trhu práce je v regióne Blízkeho východu a severnej Afriky, čo môžeme vysvetliť vplyvom islamských inštitúcií.

V oblasti vzdelania je najlepšia situácia v krajinách OECD, čo je pravdepodobne dôvodom zastúpenia žien na trhu práce v kvalifikovanejších pracovných pozíciách prevažne v terciálnom sektore. Najhoršia úroveň vzdelania je v regióne Subsaharskej Afriky. Ženy na trhu práce v tomto regióne sú väčšinou zastúpené v nekvalifikovaných pracovných pozíciách v sektore poľnohospodárstva, kde nie je požadovaná vysoká úroveň vzdelania. V oblasti sociálnych faktorov vyplýva, že najvyššia miera plodnosti je v Subsaharskej Afrike, čo je dôsledkom rýchlo rastúcej populácie a preto je aj účasť žien na trhu práce v porovnaní s ostatnými regiónmi vyššia. Jeden z faktorov, ktorý vplýva na účasť žien na trhu práce v jednotlivých regiónoch je dĺžka materskej dovolenky. Je pravdepodobné, že v regiónoch kde je kratšia doba materskej dovolenky je predpokladaný rýchlejší návrat žien na pracovisko, ako v regiónoch kde je dlhšia doba materskej dovolenky. Najdlhšia priemerná dĺžka materskej dovolenky je v krajinách OECD, zatiaľ čo v ostatných regiónoch je kratšia priemerná doba materskej dovolenky. Môžeme tak zaznamenať v regiónoch s dlhšou materskou dovolenkou menšiu účasť žien na trhu práce v porovnaní s ostatnými regiónmi.

Zoznam literatúry

ACEMOGLU, Daron. *Introduction to modern economic growth*. Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-13292-1.

ADAMCOVÁ, Lenka a Tereza NĚMEČKOVÁ. *Rozvojová ekonomika*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1515-1.

BERTRAND, M. *New perspectives on gender*. In: Ashenfelter, O., Card, D.: *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b. Amsterdam: Elsevier Ltd., 2010. ISBN 987-0-444-53452-1

BLAU, F.D., KAHN, L.M. *Gender differencies in pay*. Journal of Economic Perspectives. 2010, Working Paper 7732. Cambridge, MA 02138

BLAU, F., M. FERBER, A. WONKLER. *The Economics of Women, Men and Work*. 6th Ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2009. ISBN 978-0132992817.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

ČIHÁK, Martin a Tomáš HOLUB. *Teorie růstové politiky*. Praha. VŠE 2000. ISBN 80-245-0126-0.

FILIPOVÁ, Lenka, 2012. *Are attitudes conducive to economic growth stronger in protestants than in others? Investigation into values and attitudes as channels through which culture can affect economic outcomes*. Norwegian Institute of International Affairs. Working paper 804.

GLOPOLIS, 2012. *Ženy a zemědělství v Africe*. [online]. Praha: Glopolis, 2012 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: <http://glopolis.org/cs/clanky/infolist-zeny-zemedelstvi-v-africe/>

HES, Tomáš. *Mikrofinance – nástroj řešení chudoby* [online]. Praha: Rozvojovka, júl 2012 [cit. 7.3. 2016]. Dostupné z: http://www.rozvojovka.cz/download/docs/74_hes-mikrofinance.pdf

HOLMAN, Robert a kol. *Dějiny ekonomického myšlení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-238-1.

INTERNATIONAL CENTER FOR RESEARCH ON WOMEN, 2015. *Fertility and Empowerment* [online]. Washington: International center for research women, 2015 [cit. 11.4.2016]. Dostupné z: <http://www.icrw.org/taxonomy/term/134>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007a. *ABC of women workers' rights and gender equality* [online]. Geneva: International labour organization, 2007 [cit. 21.11.2015]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007b. *Small change, Big change: Women and Microfinance* [online]. Geneva: International labour organization, 2007 [cit. 10.3. 2016]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/meetingdocument/wcms_091581.pdf
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2010. *Maternity at work* [online]. Geneva: International labour organization, 2010 [cit. 12.4.2016]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013. *Equal pay* [online]. Geneva: International labour organization, 2013 [cit. 28.2. 2016]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2014a. *Microfinance for decent work. Enhancing the impact of microfinance : evidence from an action research programme* [online]. Geneva: International labour organization, 2014 [cit. 10.3.2016]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_344847.pdf
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2014b. *Female labor force participation in developing countries* [online]. Geneva: International labour organization, 2014 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: <http://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015. *Key Indicators of the Labour Market* [online]. Geneva: International labour organization, 2015 [cit. 10.12.2015]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422090/lang--en/index.htm
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016. *Decent work* [online]. Geneva: International labour organization, 2016 [cit. 15. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- INSTITUTE FOR THE STUDY OF LABOR, 2013. *Youth Employment in Developing Countries* [online]. Bonn: Institute for the study of labor (IZA), 2013 [cit. 13.4.2016]. Dostupné z: http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf
- KABEER, Naila, 2005. *Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. Gender* [online]. Vol. 13, issue 1, [cit. 9.12. 2015]. DOI: 10.1080/13552070512331332273. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13552070512331332273>
- KIVA, 2016. *About microfinance* [online]. San Francisco: Kiva, 2016 [cit. 7. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.kiva.org/about/microfinance>

- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KULKARNI S. Vani. *Women's empowerment and microfinance An Asian perspective study. Occasional papers - knowledge for development effectiveness*. 2009, Rome: International Fund for Agricultural Development, ISBN: 978-92-9072-280-9.
- KÜNG, Hans. *Žena v kresťanstve*. Vyd. 1. Bratislava: Premedia, 2001. ISBN 978-80-8159-102-0
- MAITAH, Mansoor. *Politická a ekonomická kultura islámu na Blízkém východě*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-589-2.
- MAJEROVÁ, Ingrid. *Rozvojové ekonomiky*. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvinej, 2008. ISBN 978-80-7248-459-1
- MAYOUX, Linda., a Maria HARTL. *Gender and rural microfinance: Reaching and empowering women – a guide for practitioners*, 2009. Rome: International Fund for Agricultural Development.
- MAYOUX, Linda. *Women are useful to microfinance: How can we make microfinance more useful to women?* Commissioned Workshop paper. 2011, Spain: Global microcredit summit
- MUHAMMAD D. Sulaiman, Ghazala SHAHEEN, Syed Iqbal Hussain NAQVI a Saba ZEHRA. *Women empowerment and microfinance: A case study of Pakistan*. African journal of Business Management, č. 6, s. 6497 – 6503, 2012. ISSN 1993-8233.
- NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 8024202492.
- NICHTER Simeon and GOLDMARK Lara. *Small Firm Growth in Developing Countries*. [online]. Amsterdam: Elsevier Ltd., 2009 [cit. 29.4.2016]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X09000928>
- NORBERG, Johan. *Globalizace*. Praha: Alfa Publishing a Liberální institut, 2006. ISBN 80-86851-32-x.
- OECD, 2004. *Women and men in OECD countries*. [online]. Paris: OECD, 2004 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/std/37962502.pdf>
- OECD, 2011. *Aid in Support of Women's Economic Empowerment*. [online]. Paris: OECD, 2011 [cit. 20.3.2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/investment/stats/46864237.pdf>
- OECD, 2012a. *Closing the gender gap: Act now* [online]. Paris: OECD, 2012 [cit. 8.12. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8112101e.pdf?expires=1449577433&id=id&accname=oid008476&checksum=09B4886C3CB66B95098012AA25EE4001>

OECD, 2012b. *Women's economic empowerment* [online]. Paris: OECD, 2012 [cit. 17. 12. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/50157530.pdf>

OECD, 2013a. *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*. [online]. Paris: OECD, 2013 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k46cvrgnms6.pdf?expires=1450640931&id=id&accname=guest&checksum=940628D1FB971A4514FCF1B73E32342B>

OECD, 2013b. *How do maternity leave and discriminatory social norms relate to women's employment in developin countries?*[online]. Paris: OECD, 2013 [cit. 12.4.2016]. Dostupné z: [https://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20\(2013\)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf](https://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20(2013)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf)

OECD, 2013c. *Women Entrepreneurs in the OECD* [online]. Paris: OECD, 2013 [cit. 28.4.2016]. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/women-entrepreneurs-in-the-oecd_5k43bvtkmb8v-en

OECD, 2014a. *Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD countries*. [online]. Paris: OECD, 2014 [cit. 19. 3. 2016]. Dostupné z: http://www.oecd.org/gender/Enhancing%20Women%20Economic%20Empowerment_Fin_1_Oct_2014.pdf

OECD, 2014b. *Financing the unfinished business of gender equality and women's rights: priorities for the post-2015 framework – TECHNICAL BRIEF*. [online]. Paris: OECD, 2014 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/Long%20version%20-%20Financing%20the%20unfinished%20business%20of%20gender%20equality.pdf>

OECD, 2016a. *About the OECD*. [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 18.3.2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/about/>

OECD, 2016b. *Building more and better jobs*. [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/cfe/leed/buildingmoreandbetterjobs.htm>

OECD, 2016c. *Joining the Development Assistance Committee (DAC)*. [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dac/dac-global-relations/joining-the-development-assistance-committee.htm>

PARTRIDGE, Christoper H. *Lexikon světových náboženství*. Praha: Slovart, 2006. ISBN 80-7209-796-2.

POCZATKOVÁ, Blanka a Martina BRŇOVJÁKOVÁ. *Podnikání a ženy*. Havířov: in-PRESS CZ, 2015. ISBN 978-80-905178-4-4.

POKHRIYAL, Ashok, Rekha RANI, Jaya Uniyal. *Role of micro-finance in the empowerment of the women*. Journal of Business and Finance. 2014, č. 2, s. 21-31. ISSN 2305-1825

PUTNA, Michal. *Rozvojové cíle tisíciletí a jejich plnění* [online]. Praha: Rozvojovka, 15. 3. 2010 [cit. 23.3.2016]. Dostupné z: http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_262.pdf

PYTLIKOVÁ, M. et al. *Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic*, SAEI, vol. 15. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 987-80-248-2940-1.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Nové přeprac. vyd. opatřené margináliemi. Praha: Liberální institut, 2001. ISBN 80-86389-15-4.

SPIRAGO, Franz. *Postavenie ženy v spoločnosti*. [online]. Bratislava: Dielňa svätého Jozefa, 7. 2. 2011. [cit. 30. 4. 2016]. Dostupné z: <http://dielnasj.blogspot.cz/2011/02/postavenie-zeny-v-spolocnosti-franz.html>

STOJANOV, Robert. *Rozvojové cíle tisíciletí*. [online] Praha: Rozvojovka, 2015. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/rozvojove-cile-tisicileti>

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.

TEMBON, Mercy and Lucia FORT. *Girl's education in the 21st century: gender equality, empowerment, and economic growth*. Washington DC: World Bank, 2008. ISBN 978-0-8213-7474-0.

THE WORLD BANK, 2002. *Social Fund Support of Microfinance: A Review of Implementation Experience*. [online]. Washington: The World Bank group, 2002. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Social-Funds-DP/0215.pdf>

THE WORLD BANK, 2011. *Gender Equality as Smart Economics: World Bank Group Gender Action Plan*. [online]. Washington: The World Bank group, 2011. [cit. 27.4.2016]. Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/4year_progress_report_May5.pdf

THE WORLD BANK, 2014a. *Gender at work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. [online]. Washington: The World Bank group, 2014. [cit. 17. 12. 2015]. Dostupné z: http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf

THE WORLD BANK, 2014b. *Expanding Women's Access to Financial Services*. [online]. Washington: The World Bank group, 2014. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.worldbank.org/en/results/2013/04/01/banking-on-women-extending-womens-access-to-financial-services>

THE WORLD BANK, 2016. *Indicators*. [online]. Washington: The World Bank Group, 2016. [cit. 10. 4. 2016]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator>

TULEJA, Pavel, Ingrid MAJEROVÁ a Pavel NEZVAL. *Základy makroekonomie*. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-0952-6.

UNDP, 2014. *Gender development index (GDI)*. [online]. New York: United Nations Development Programme, 2015. [cit. 10. 4. 2016]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

UNDP, 2014. *Gender inequality index (GII)*. [online]. New York: United Nations Development Programme, 2015. [cit. 10. 4. 2016]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

UNESCO, 2014. *Priority Gender Equality Action Plan - 2014 – 2021*. [online]. Paris, 2014. [cit. 15. 3. 2016] Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002272/227222e.pdf>

UNESCO, 2016a. *UNESCO's Promise: Gender Equality – a Global Priority*. [online]. Paris, 2016. [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002269/226923m.pdf>

UNESCO, 2016. *UNESCO eAtlas of Gender Inequality in Education: School life expectancy for girls from primary to tertiary education (in years)*. UNESCO Institute for Statistics [online]. New York: UNESCO, 2013. [cit. 10. 4. 2016] Dostupné z: <http://tellmaps.com/uis/gender/#!/tellmap/1152163451>

UNITED NATIONS, 2015a. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [online]. New York, 2014. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

UNITED NATIONS, 2015b. *The Millennium Development Goals Report 2015*. [online]. New York, 2015. [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: [http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)

UNITED NATIONS, 2016a. *Overview*. [online]. New York, 2016. [cit. 12. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/sections/about-un/overview/index.html>

UNITED NATIONS, 2016b. *The Sustainable Development Agenda*. [online]. New York, 2016. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

UNSAID, 2014. *Trends in Marriage and Contraception in Sub-Saharan Africa: A Longitudinal Perspective on Factors of Fertility Decline*. [online]. Washington: United States Agency for International Development 2014. [cit. 28. 4. 2016]. Dostupné z: <http://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/AS42/AS42.pdf>

UN WOMEN, 2016a. *About Un Women*. [online]. New York, 2016. [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: <http://prod.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>

UN WOMEN, 2016b. *Economic Empowerment of Women*. [online]. New York, 2016. [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/12/un%20women_ee-thematic-brief_us-web%20pdf.ashx?v=3&d=20141013T121456

UN WOMEN, 2016c. *Training for gender equality and women's empowerment*. [online]. New York, 2016. [cit. 14.3.2016]. Dostupné z: <http://prod.unwomen.org/en/how-we-work/capacity-development-and-training/training-centre-services>

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alena KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1.vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

WORLD ECONOMIC FORUM, 2005. *Women's empowerment: Measuring the Global Gender Gap*. [online]. Geneva. World economic forum, 2005.[cit. 9.12. 2015]. Dostupné z: http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf

Zoznam skratiek

CEDAW – Convention on the Elimination of All form Discrimination

DAC – Development Assistance Committee

ILO – International Labour Organization

MDGs – Millenium Development Goals

MFI – Microfinance Institutions

NGO – Non-governmental organizations

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development

UNDP – United Nations Development Programme

UNESCO – United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

UN – United Nations

UNSAID – United States Agency for International Development

WB – World Bank

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2016



Silvia Rizikyová

Zoznam príloh

Príloha č. 1 Prehľad použitých ukazovateľov

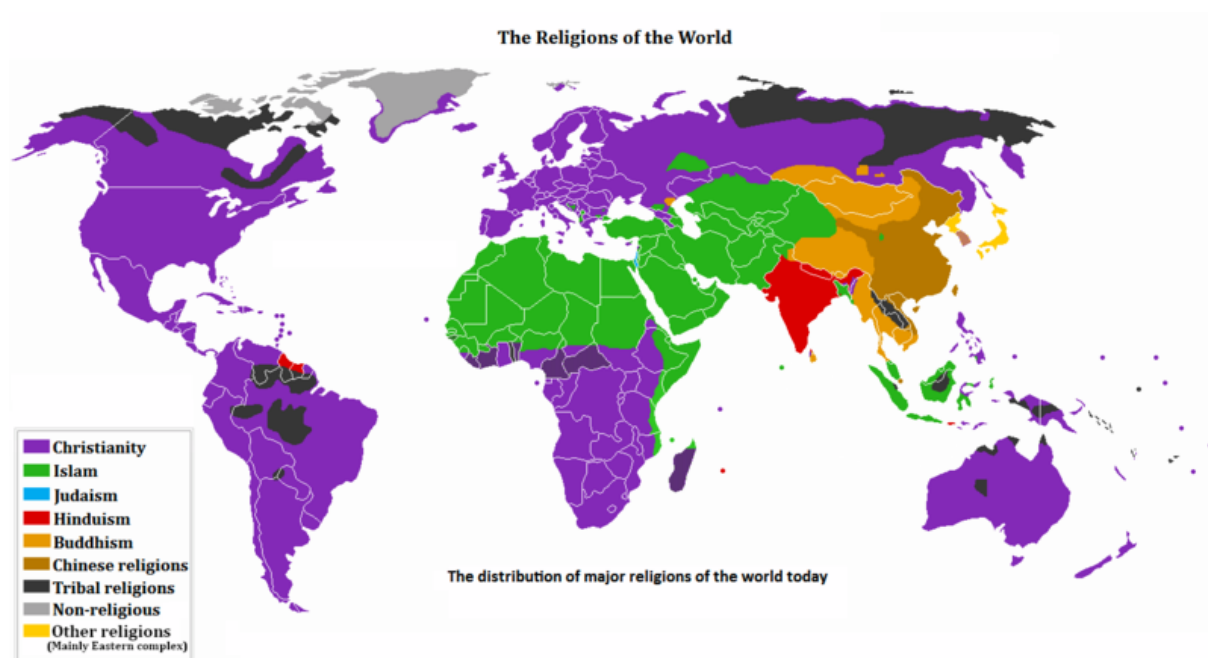
Príloha č. 2 Prevažujúce náboženstvá vo svete

Príloha č.1 Prehľad použitých ukazovateľov

Ukazovateľ	Zdroj	Charakteristika
Ženská pracovná sila	Svetová banka (WB)	Ukazovateľ vyjadruje aké % zastupujú ženy na trhu práce z celkovej pracovnej sily. Najnovšie dáta dostupné z roku 2014
Podiel zamestnaných žien v jednotlivých sektoroch	OECD	Tento ukazovateľ vyjadruje aký je % podiel zastúpených žien v jednotlivých pracovných sektoroch.
Účasť žien na trhu práce vo veku 15-24 rokov	Svetová banka (WB)	Ukazovateľ vyjadruje podiel žien v % zo všetkých ekonomicky aktívnych žien vo veku 15-24 rokov. Jedná sa o najnovšie dostupné dáta z roku 2014
Obsadenie žien v parlamente	UNDP	Ukazovateľ vyjadruje podiel žien v %. Najnovšie dostupné dáta z roku 2014
Podiel vlastníctva žien vo firme	Svetová banka (WB)	Tento ukazovateľ vyjadruje podiel vlastníctva žien vo firme v %. Jedná sa o najnovšie dostupné dáta z roku 2014
Mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami	OECD	Ukazovateľ vyjadruje mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami v %
Očakávaná školská dochádzka	UNESCO	Tento ukazovateľ vyjadruje očakávaný počet rokov školskej dochádzky dieťaťa. Dáta dostupné za rok 2013
Priemerná dĺžka štúdia	UNDP	Vyjadruje priemerný počet rokov vzdelania, ktorý dosiahli ľudia vo veku 25 rokov a starší.
Populácia so sekundárnym vzdelaním	UNDP	Tento ukazovateľ vyjadruje % populácie starších 25 rokov s ukončením stredoškolským vzdelaním
Očakávaná dĺžka štúdia v terciálnom vzdelaní	UNESCO	Ukazovateľ vyjadruje očakávaný počet rokov, ktorý strávi jednotlivec v terciálnom vzdelaní
Miera plodnosti u žien	Svetová banka (WB)	Vyjadruje počet detí, ktoré sa narodí jednej žene
Priemerná dĺžka materskej dovolenky	OECD	Vyjadruje priemerný počet týždňov materskej dovolenky

Zdroj: WB (2014,2013), OECD (2013,2012), UNESCO (2013), UNDP (2014), vlastné spracovanie

Príloha č. 2 Prevažujúce náboženstvá vo svete



Zdroj: Mapsof.net (online)